U d'/of OTTAWA
39003004860176

Digitized by the Internet Archive
in 2010 with funding from
University of Ottawa

http://www.archive.org/details/problmessociau00turm

CPLO
21/4/25

Problèmes Sociaux
du
Travail Industriel

DU MÊME AUTEUR

Activités sociales. 1 vol. in-12. Paris, Lecoffre-Gabalda, 3e édition. 1 vol. in-12. . . . . 7 fr. »
Traduit en espagnol. (2 vol., casa editorial Calleja, Madrid.)

Problèmes économiques et sociaux. 1 vol. in-12. Paris, Lecoffre-Gabalda, 2e édition. 1 vol. in-12 . . . . . 7 fr. »

Les Associations agricoles en Belgique. 1 vol. in-12. Paris, Lecoffre-Gabalda, 2e édition. 1 vol. in-12. . 7 fr. »
Traduit en espagnol. (2 vol., casa editorial Calleja, Madrid.)

Initiatives féminines. 1 vol. in-12. Paris, Lecoffre-Gabalda, 5e édition. (*Ouvrage couronné par l'Académie Française.*) 1 vol. in-12 . . . . . 7 fr. »

Au sortir de l'École. 1 vol. in-12. Paris, Lecoffre-Gabalda, 5e édition. (*Ouvrage couronné par l'Académie Française, Prix Juteau-Duvigneaux.*) Épuisé.
Traduit en espagnol. (2 vol., casa editorial Calleja, Madrid.)

L'Éducation populaire : les œuvres complémentaires de l'école. 1 vol. in-12. Paris, Lecoffre-Gabalda, 4e édition. (*Ouvrage couronné par l'Académie Française. Prix Juteau-Duvigneaux.*) 1 vol. in-12 . . . . . 7 fr. »
Traduit en espagnol. (2 vol., casa editorial Calleja, Madrid.)

Le Développement du Catholicisme social depuis l'Encyclique " Rerum novarum " : *Idées directrices et caractères généraux.* 1 vol. in-8° carré, cartonné à l'anglaise. (*Bibliothèque générale des Sciences sociales.*) Paris, Alcan, 2e édition, revue et augmentée . . . . . 8 fr. 40
Traduit en espagnol, par M. le Dr Severino Aznar (Saenz et Jubera, éditeurs, Madrid.)

La Suisse pendant la guerre : *1° L'aide aux victimes (Notes d'un témoin français); 2° Les difficultés économiques d'une neutralité politique.* 1 vol. in-12. Paris, Librairie Académique. Perrin et Cie. 1 vol. in-12 . . . . . 7 fr. »

Typographie Firmin-Didot et Cie. — Mesnil (Eure).

MAX TURMANN
CORRESPONDANT DE L'INSTITUT
PROFESSEUR A L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE FÉDÉRALE
ET A L'UNIVERSITÉ DE FRIBOURG

Problèmes Sociaux du Travail Industriel

La limitation progressive de la journée de travail. — La journée de 8 heures et la semaine de 48 heures. — Le sursalaire familial. — La part du travail dans la gestion des entreprises. — L'actionnariat ouvrier. — La législation internationale du travail.

DEUXIÈME ÉDITION

PARIS
LIBRAIRIE VICTOR LECOFFRE
J. GABALDA, Éditeur
RUE BONAPARTE, 90
1921

Q 7090

HD
8428
.T9P
1921

PRÉFACE

En ce livre, nous nous proposons d'étudier quelques-uns des problèmes sociaux qui se posent aujourd'hui, en plusieurs pays, d'une manière parfois aiguë et même tumultueuse.

Une des causes de la gravité de la situation provient de la fréquente et réciproque incompréhension des intérêts en présence. Chacun ne veut envisager les choses que de son point de vue qu'il prétend d'ailleurs concorder avec le point de vue général; chacun se garde d'examiner les possibilités et les besoins de la partie qu'il considère comme une partie essentiellement adverse.

Ajoutez à cela l'état de fatigue nerveuse dans lequel se trouvent nombre de gens au lendemain de la guerre, et, si vous tenez compte de ces éléments de trouble, vous serez étonné de ce que la situation ne soit pas pire.

Ces problèmes de l'heure présente, nous

115545

les avons examinés avec l'unique souci de la paix sociale dans la justice.

Nous avons cherché à entendre et à juger, sans parti pris, ce que disent employeurs et salariés. Nous souhaitons que ces pages, écrites en une complète indépendance de pensée et de situation, contribuent à dissiper des préventions et à rapprocher des hommes qui ont des intérêts évidemment différents, mais, à tout prendre, parfaitement conciliables et même associables.

D'ailleurs, en France, il y a, de part et d'autre, d'heureux efforts en ce sens. J'en citerai un exemple.

Dans les premières semaines de 1919, revenant de Paris, je me trouvais dans le même compartiment que trois jeunes ingénieurs dont deux devaient être incessamment démobilisés et dont le troisième était déjà rentré dans le civil.

A peine installés, ils en vinrent presque aussitôt, — tant le pli professionnel laisse d'empreinte sur chacune de nos individualités, — à parler de la vie d'usine qui allait les reprendre.

Leurs propos m'intéressèrent au plus haut point. Évidemment la guerre avait appris quelque chose à ces dirigeants encore jeunes et « l'amitié des tranchées » n'était pas pour

eux une formule vide de sens. A les entendre, on sentait qu'ils comprenaient mieux et je dirais même qu'ils aimaient davantage leurs ouvriers qu'ils ne le faisaient avant d'avoir lutté avec eux, coude à coude, contre l'envahisseur de la commune patrie.

Assurément, ils se faisaient du contrat de travail une conception plus large et plus humaine que celle qui avait généralement cours jadis : dans le salarié, ils voulaient voir, ils voyaient un collaborateur qu'il fallait intéresser à la marche de l'entreprise et que l'on devait traiter en conséquence. Pour les esprits superficiels, l'ordre existe dans une fabrique quand la règle n'est pas violée ; pour ceux qui veulent aller au fond des choses, cet ordre ne commence qu'au moment où l'ouvrier comprend la règle et l'accepte librement. Et cette adhésion sincère, volontaire, nos ingénieurs, — hier encore soldats de la grande guerre, — rêvaient de l'obtenir des travailleurs qu'ils allaient avoir sous leur direction.

Mais un point les préoccupait et les arrêtait. Avant tout, il fallait, estimaient-ils, établir un contact entre le personnel dirigeant et les ouvriers. Or ce contact est la chose la plus difficile à obtenir. De part et d'autre, il y a, — nous souhaiterions pouvoir mettre tous ces verbes à un temps passé, — une instinctive défiance qui suffit pour annihiler les

meilleures volontés à l'usine, aussi bien d'ailleurs que dans les organisations économiques et charitables, ou même dans la vie de tous les jours, nous en sommes, tous, témoins, et nous souffrons de cette réciproque suspicion. Tant que cette suspicion demeure entre le salarié et l'employeur, entre le « bourgeois » et le « prolétaire », le bien ne peut se faire que très incomplètement. Il manque ce cœur à cœur qui, seul, donne force et entrain aux associations et aux groupements, et qui vraiment établit la concorde sociale. Les malentendus ou, si l'on veut bien me permettre cette expression, les « pas entendus », sont une cause fréquente des crises qui atteignent et parfois mettent en péril les entreprises industrielles.

Trop souvent, en effet, que se passe-t-il dans les usines, même malheureusement dans celles qui sont dirigées par des hommes animés des meilleures intentions? Entre le patron et ses ouvriers, il ne s'établit presque aucun rapport régulier, encore moins aucun rapport de cordiale sympathie. Maintes fois, le premier ne connaît pas le nom de tous ses salariés; à plus forte raison ignore-t-il les détails de leur existence et ne peut-il s'intéresser à leur vie de famille : ce sont un peu, pour lui, des machines vivantes, mais anonymes, dont, moyennant salaire, il loue la force de

travail. Et, de leur côté, les ouvriers, du moins un grand nombre d'entre eux, voient dans l'industriel un individu favorisé par les hasards de la naissance, dont les intérêts leur paraissent presque toujours opposés aux leurs ou, dans tous les cas, absolument différents. De plus, il est rare qu'ils aient l'occasion de lui adresser librement la parole. Ce sont donc, trop fréquemment, rapports de très modestes et très nombreux subordonnés à chef d'ordinaire très supérieur. Comment veut-on que, dans de pareilles conditions, il puisse naître une véritable et active sympathie entre des éléments si distants, si ignorants les uns des autres?

Bien plus, il y a, entre ces deux éléments, — les séparant, — des agents de discipline qui, quelquefois, par suite de circonstances regrettables, sont des agents de désunion : ce sont les contremaîtres, qui s'arrogent souvent un pouvoir exorbitant sur le monde ouvrier, embauchant et renvoyant, ordonnant et défendant, protégeant ou gourmandant suivant leurs fantaisies, parfois même, quand il s'agit d'ouvrières, favorisant ou condamnant au gré de leurs passions. Et, de tous leurs actes d'autorité, accomplis au nom du patron, mais fréquemment sans son autorisation, c'est celui-ci qui, en dernière analyse, est rendu responsable.

Je ne prétends point que les choses se passent ainsi dans toutes les usines, mais je crois être en droit d'affirmer qu'elles se passent de la sorte maintes fois. Il semble cependant que la guerre ait contribué à modifier cette situation, du moins pour certains établissements industriels. Un des principaux éléments de cette heureuse transformation fut une institution dont jadis on ne rencontrait en Europe que de très rares exemples et qui, en ces temps derniers, tend à devenir plus fréquente. J'ai nommé le Conseil d'usine.

Je l'étudierai dans le chapitre consacré à la complexe, délicate et capitale question de la participation du travail à la gestion des entreprises *qui, sous des formes diverses, est soulevée maintenant dans les différents pays.*

A cet exposé, j'ai joint des pages[1] *sur quelques-uns des autres problèmes sociaux connexes auxquels le travail industriel donne actuellement une particulière acuité et une prédominante importance.* Durée de la journée de travail, sursalaire familial, actionnariat ouvrier, législation internationale du travail, *telles sont les questions que j'ai examinées, m'efforçant d'en rechercher les*

1. Plusieurs de ces études ont déjà paru dans le *Correspondant* et la *Revue Economique Internationale* dont je remercie les directions pour leur très aimable accueil.

origines et d'en marquer les étapes successives jusqu'à l'heure présente, insistant tout naturellement sur les solutions qui interviennent ou tendent à prévaloir aujourd'hui.

Puisse ce livre contribuer au progrès social qui, malgré bien des soubresauts périlleux, suivis de fréquents arrêts, est néanmoins en voie de s'accomplir. A ce progrès, la guerre n'aura pas été étrangère ; il dépend de tous les hommes de bonne volonté que la paix ne lui soit pas contraire.

M. T.

5 janvier 1921.

PROBLÈMES SOCIAUX
DU TRAVAIL INDUSTRIEL

CHAPITRE PREMIER

LA LIMITATION PROGRESSIVE DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL

I

Avec la fin des hostilités, en France comme dans tous les autres pays, les questions sociales se sont posées à nouveau, de façon pressante et parfois menaçante. Les vieux problèmes de l'avant-guerre se dressent devant nous, mais avec un aspect renouvelé et souvent aggravé par les formidables événements qui se sont produits.

Parmi ces problèmes, celui de la durée de la journée de travail est assurément au premier plan : partout, chez nous comme chez nos voisins, les ouvriers tiennent ardemment aux huit heures.

Avant d'étudier cette revendication en elle-même et la solution que le Parlement français vient de lui donner, il nous paraît indispensable de rechercher comment et pourquoi, depuis un siècle, la journée légale de travail a subi, chez toutes les nations industrielles, une progressive réduction. Cet examen préalable nous permettra de nous rendre un compte plus exact des termes mêmes du problème des fameux *trois-huit.*

Ce n'est point aujourd'hui seulement que les pouvoirs publics s'inquiètent de limiter la journée de travail.

Au Moyen Age, les autorités ne se désintéressaient nullement de la question. C'est ainsi qu'au treizième et au quatorzième siècles, elles étaient intervenues pour interdire le travail avant le lever du soleil ou après son coucher, qui étaient annoncés à la population par la cloche de l'église ou du beffroi : une ordonnance de l'échevinage d'Amiens sur la fabrication des draps, en date du 30 mai 1308, décidait par exemple que nul « ne puist ouvrer fors que d'une clocque jusqu'à l'autre ». Ailleurs, le signal du travail était donné par la corne annonçant la fin du guet de la nuit. Mais, dans beaucoup de métiers, le travail était arrêté bien avant que le soleil eût disparu à l'horizon : fréquemment, le labeur cessait lorsque la cloche de l'église voisine annonçait les complies (sept heures du soir) ou les vêpres (quatre heures).

En raison de l'imperfection ou parfois même de l'absence presque totale de moyens d'éclairage, la

journée de travail des artisans, tout comme celle des cultivateurs, ne pouvait, en général, dépasser en durée la journée solaire : elle variait donc, suivant les saisons, de huit heures et demie en hiver à un maximum de seize heures en été. Et ce maximum n'était jamais atteint : « Dans les métiers où le travail commençait et finissait avec le jour, observe M. Martin-Saint-Léon dans son *Histoire des corporations*[1], la journée variait, déduction faite du temps des repas, de sept à huit heures en hiver à environ quatorze heures en été ; pour d'autres métiers, en assez grand nombre, la journée de travail effective évoluait entre huit et neuf heures en hiver et dix à douze heures en été. » De plus, et c'est là un point qui mérite une particulière considération, il existait alors beaucoup plus de fêtes chômées qu'aujourd'hui, pendant lesquelles tout travail était interdit ; en outre, les samedis et les vigiles de grandes fêtes, les ateliers se fermaient plus tôt que les autres jours ouvrables, de telle sorte qu'il n'y avait, au maximum, pour un « compagnon », que 250 jours de travail effectif par an. Ajoutons que la besogne de l'atelier médiéval était, d'ordinaire, singulièrement moins malsaine, que la vie dans l'usine moderne : « Le travail était bien plus calme, remarque M. Marcel Lecoq[2] ; comme celui des champs, encore à l'heure actuelle, il pouvait demander une plus grande dépense de force

1. Cf. Et. Martin-Saint-Léon, *Histoire des corporations de métier, depuis leur origine jusqu'à leur suppression en* 1791. (Guillaumin, éditeur, p. 119.)

2. Cf. Marcel Lecoq, *Vers la journée de huit heures* (Chevalier et Rivière, éditeurs, p. 15-16).

physique ; il était cependant moins épuisant et par sa nature et par sa durée. »

Les choses restèrent en cet état, en France, jusque dans la seconde moitié du seizième siècle. Mais, peu à peu, le régime corporatif subit de profondes modifications, des abus s'y introduisirent, très souvent aux dépens des ouvriers ; les journées de treize à quinze heures semblent être en usage, au dix-septième et au dix-huitième siècles, dans un assez grand nombre de métiers. « La décadence des corporations rend la condition des travailleurs de plus en plus dure, car ils n'ont plus aucune protection à attendre de personne. Les patrons sont préoccupés avant tout de leurs intérêts économiques personnels, et, quand l'État intervient, il cherche à seconder leurs vues en les protégeant contre la concurrence déloyale et en leur fournissant des travailleurs soumis, grâce aux mesures de police qui empêchent les grèves et les manifestations[1]. »

Au lieu de réformer profondément les corporations, Turgot et, plus tard, la Révolution les supprimèrent : dès lors, privé du droit de s'associer avec ses camarades d'atelier, l'ouvrier isolé va se trouver sans appui, sans défense, au milieu de l'évolution économique et sociale amenée par le développement du machinisme. Rien d'étonnant si, durant plus de la première moitié du dix-neuvième siècle, les conditions de travail qui s'imposèrent à lui furent des plus rudes.

1. Cf. Marcel Lecoq, *op. cit.*, p. 18.

Elles le furent notamment en ce qui concerne la durée de la journée de travail. Sur ce point, nous possédons des renseignements dont on ne saurait contester ni l'exactitude, ni l'importance. En 1837, l'Académie des Sciences morales chargea un de ses membres, René Villermé, de faire une enquête sur la situation de la classe ouvrière : les faits révélés par son *Rapport sur l'état physique et moral des ouvriers des fabriques de soie, laine et coton* sont absolument navrants.

La durée du travail était alors de treize à quatorze heures par jour. Et ces longues journées étaient aussi celles des enfants qu'aucune loi ne protégeait et qui, pour un labeur excédant de beaucoup leurs jeunes forces, recevaient un salaire infime. Voici comment Villermé expose la situation des familles ouvrières qui venaient de demander de l'ouvrage dans les fabriques d'Alsace :

> Leur premier soin, après s'être procuré du travail, est de chercher un logement; mais le taux élevé des loyers, dans les villes où sont les manufactures et dans les villages les plus voisins, les force souvent d'aller s'établir à une lieue de distance et même jusqu'à une lieue et demie.
>
> Il faut donc que les enfants, dont beaucoup ont à peine sept ans, quelques-uns moins encore, abrègent leur sommeil et leur repos de tout le temps qu'ils doivent employer à parcourir, deux fois par jour, cette longue et fatigante route, le matin pour gagner l'atelier et le soir pour retourner chez leurs parents.

Si l'on en croit un rapport fait à la Société industrielle de Mulhouse, le 31 mai 1837, la durée du

travail était particulièrement longue en certaines villes : « Il est des filatures en France, déclare le rapporteur, qui retiennent leurs ouvriers pendant dix-sept heures chaque jour, et les seuls moments de repos pendant ces dix-sept heures, sont une demi-heure pour le déjeuner et une heure pour le dîner, ce qui laisse quinze heures et demie de travail effectif. » Villermé, qui reproduit ce texte, ajoute qu'il n'a pas vu une manufacture de coton où le travail habituel fût aussi long, mais que cette durée de travail est assez normale pour les ouvriers travaillant chez eux.

C'est surtout le surmenage des enfants qui retient l'attention attristée de l'enquêteur de l'Académie des Sciences morales :

... Les deux industries (manufactures de laine et de coton), observe-t-il, n'exigent guère, il est vrai, de la part des enfants, qu'une simple surveillance. Mais, pour tous, la fatigue résulte d'une station beaucoup trop prolongée. Ils restent seize à dix-sept heures debout chaque jour, dont treize au moins dans une pièce fermée, sans presque changer de place ou d'attitude. Ce n'est plus là un travail, une tâche, c'est une torture, et on l'inflige à des enfants de six à huit ans, mal nourris, mal vêtus, obligés de parcourir dès cinq heures du matin, la longue distance qui les sépare de leurs ateliers et qu'achève d'épuiser le soir leur retour de ces mêmes ateliers.

En présence de ces faits, le gouvernement demanda au Conseil général du commerce ce qu'il y avait à faire. Celui-ci répondit que les seules mesures que l'on pouvait prendre, sans porter atteinte à la prospérité industrielle, consistaient,

d'une part à interdire aux enfants de moins de huit ans d'entrer dans les ateliers et, d'autre part, à partir de cet âge, à limiter leur journée de labeur : de huit à douze ans, les enfants ne pourraient être employés à un travail effectif de plus de huit heures sur vingt-quatre ; pour les enfants de douze à seize ans, le travail effectif ne pourrait pas dépasser douze heures ; dans les deux cas la journée devrait être coupée par des repos. Enfin le travail de nuit serait interdit aux enfants de moins de treize ans, et le repos du dimanche et des fêtes légales serait obligatoire pour les mineurs de moins de seize ans.

Ces dispositions furent édictées dans la loi du 22 mars 1841, qui protégeait seulement les enfants et s'appliquait uniquement aux manufactures, usines, ateliers à moteur mécanique ou à feu continu, ainsi qu'à toute fabrique occupant plus de vingt ouvriers réunis en atelier.

A l'étranger, à la même époque, la situation n'était pas meilleure : en Angleterre, comme en Allemagne, il y avait une égale exploitation du travail des femmes et des enfants. En Allemagne, par exemple, une enquête sur la condition des enfants, faite en 1825, permit de constater que, dans le district de Dortmund, ceux-ci étaient occupés aux filatures de laine de 5 heures du matin à 8 heures du soir. A Cologne, c'est à un travail variant entre onze heures et demie et quatorze heures qu'étaient assujettis les enfants depuis l'âge de cinq ans. Il en était de même en Silésie où, dans le district de Liegnitz, des enfants de six ans travaillaient dans les manufactures de coton

de 5 heures du matin à 8 heures du soir. En Saxe, dans le district d'Erfurt, le travail durait parfois de 4 heures du matin à 8 heures du soir. Un jour vint heureusement où les pouvoirs publics s'inquiétèrent de ces abus [1] : un règlement fut promulgué, interdisant le travail aux enfants de moins de neuf ans révolus; ceux de neuf à seize ans ne pouvaient travailler plus de dix heures par jour et jamais la nuit, sauf quelques exceptions.

II

La loi française de 1841 ne visait que les enfants; mais quelques-uns au moins des auteurs de cette législation espéraient, comme le remarque M. Raoul Jay [2], que les règles nouvelles auraient pour effet de réduire indirectement la durée du travail de tous les ouvriers. Le baron Ch. Dupin écrivait, en effet, dans son rapport à la Chambre des pairs :

En accordant douze heures de travail aux adolescents de douze à seize ans et huit heures seulement aux enfants de huit à douze ans, le premier objet que nous avons en vue est d'amener naturellement l'industrie manufacturière à se contenter, pour ses travaux ordinaires, d'un travail de douze heures, non compris le temps des repas et des repos. Cette durée de travail,

1. Sur ces faits et beaucoup d'autres analogues, cf. l'étude très documentée de M. Joseph Sarraute (Larose, éditeur, Paris, 1900) sur *la Limitation légale de la durée du travail en Allemagne.*

2. Raoul Jay, professeur à la Faculté de droit de l'Université de Paris, *la Limitation légale de la journée de travail en France.* (Rapport présenté à l'Association pour la protection légale des travailleurs. F. Alcan, éditeur, Paris, 1906, cf. p. 6 et suiv.)

déjà les plus habiles manufacturiers du pays le plus manufacturier de l'univers la regardent comme suffisante à leurs besoins. Ils expriment le vœu d'une limite uniforme généralement établie, afin qu'aucun individu ne puisse, en abusant des forces humaines, se procurer un avantage déplorable autant qu'injuste sur ses concurrents plus modérés et plus humains. Cette pensée salutaire est du petit nombre de celles que le temps doit fortifier et qu'il finira par réaliser.

Il fallut attendre jusqu'en 1848 sa première réalisation.

En même temps qu'il établissait le suffrage universel, le Gouvernement provisoire publiait un décret limitant la journée des ouvriers des deux sexes, sans distinction d'âge :

Considérant, disait-il dans son décret du 2 mars 1848, qu'un travail manuel trop prolongé, non seulement ruine la santé du travailleur, mais encore, en l'empêchant de cultiver son intelligence, porte atteinte à la dignité d'homme, le Gouvernement provisoire de la République décrète [1] : la journée de travail est diminuée d'une heure; en conséquence, à Paris, où elle était de onze heures, elle est réduite à dix heures, et, en province, où elle était jusqu'ici de douze heures, elle est réduite à onze.

Mais cette innovation ne trouva pas les esprits suffisamment préparés. Dès le mois de juin, l'Assemblée constituante fut saisie d'une proposition

1. Le décret du 2 mars 1848 contenait une seconde disposition interdisant ce que l'on appelait le marchandage, c'est-à-dire « l'exploitation des ouvriers par des sous-entrepreneurs ouvriers, dits marchandeurs ou tâcherons ».

tendant à l'abrogation pure et simple du décret du 2 mars 1848. La majorité refusa d'aller jusque-là [1] et la loi du 9 septembre 1848 maintint le principe de la limitation légale de la journée de travail des ouvriers adultes; toutefois la durée de cette journée put être portée jusqu'à douze heures; le gouvernement était autorisé à déterminer par des règlements d'administration publique les exceptions qu'il serait nécessaire d'introduire dans la règle générale en raison de la nature des industries ou des cas de force majeure; enfin la loi ne s'appliquait qu'aux usines et manufactures [2].

Durant tout le second Empire, la législation française protectrice des travailleurs ne reçut aucune modification.

Mais, dès le 19 juin 1871, un industriel, M. Ambroise Joubert, déposait à l'Assemblée nationale une proposition relative au travail des enfants. Elle devait être le point de départ des longues délibérations qui aboutirent au vote de la loi du 19 mai 1874, fixant en principe à douze ans l'âge d'admission des enfants au travail industriel. Dans cette loi, la disposition la plus nouvelle et la plus importante est assurément celle qui organisait un corps

1. Sur les débats très passionnés auxquels donna lieu, à l'Assemblée constituante, le décret du 2 mars 1848, on lira avec intérêt les détails et les textes que reproduit M. Lecoq dans son étude, *Vers la Journée de huit heures* (cf. p. 33 et suiv.).

2. La loi du 22 février 1851 sur l'apprentissage décida, entre autres choses, que les apprentis de moins de quatorze ans ne pourraient être employés plus de dix heures par jour. Cette loi complétait heureusement la loi de 1841, car l'apprenti se trouvait très souvent dans des petits ateliers auxquels les dispositions de la loi de 1841, ne s'appliquaient pas.

d'inspecteurs spéciaux chargés de veiller à l'exécution des prescriptions protectrices.

De 1881 à 1892, le Parlement français fut maintes fois occupé à discuter des textes limitant la durée de la journée de travail, non seulement pour les enfants, mais aussi pour les ouvrières. De ces longs débats sortit enfin la loi du 2 novembre 1892 : désormais la durée du travail des enfants de moins de seize ans ne pouvait dépasser dix heures par jour, celle des adolescents (garçons ou filles de seize à dix-huit ans), soixante heures par semaine et onze heures par jour, enfin celle des femmes âgées de plus de dix huit-ans, onze heures par jour.

L'établissement de ces trois catégories, auxquelles s'ajoutait celle des ouvriers âgés de plus de dix-huit ans, dont la journée maximale, de par la loi de 1848, était de douze heures, n'était pas sans présenter, dans la pratique, de gros inconvénients. Beaucoup de députés pensaient que ces difficultés généraliseraient la journée de dix heures. C'était l'opinion que le rapporteur de la loi, M. Sibille, exposait devant la Chambre des députés lors de la dernière délibération :

... D'après ces dispositions (de l'article 3), disait-il en effet [1], il faudrait donc adopter, dans les usines et les manufactures, trois heures de sortie : la première après dix heures de travail pour les enfants ; la deuxième après onze heures de travail pour les femmes ; et la troisième après douze heures de travail pour les hommes.

Or, que nous dit-on dans le Nord, dans les Vosges et

1. Séance du 29 octobre 1892.

dans tous les centres manufacturiers? On nous dit : ces dispositions vont soulever de grosses difficultés; si, au bout de dix heures, il faut congédier les enfants, nous devrons congédier également les femmes et les hommes. La limite du travail des enfants va déterminer la durée de la journée pour tous.

...On sera donc forcé, au bout de dix heures de travail, de fermer l'usine, et vous obtiendrez ainsi la satisfaction que vous désirez. Vous n'aurez pas dans la législation, je le reconnais, la formule que vous désirez, mais vous aurez, dans la pratique industrielle, la réforme que vous souhaitez. Vous n'aurez pas le mot, mais vous aurez la chose, ce qui vaut mieux.

Les prévisions de M. Sibille ne se réalisèrent que dans une faible mesure. Peu à peu, par suite de tolérances officielles, les inspecteurs du travail restreignirent leur action à faire respecter seulement la journée de onze heures, fermant volontairement les yeux sur les violations des prescriptions relatives à la journée maximale de dix heures pour les mineurs de moins de seize ans ou au total hebdomadaire de soixante heures pour les adolescents de seize à dix-huit ans.

Nommé en 1899 au ministère du commerce et de l'industrie, M. Millerand ne voulut plus admettre que certaines dispositions de la loi de 1892 restassent inappliquées avec le consentement tacite du gouvernement. Le 23 novembre 1899, il faisait connaître à la Chambre son intention de proposer une modification à la législation en vue d'arriver à la journée générale de dix heures.

La loi du 30 mars 1900 fut la réalisation de ce programme. L'unification était faite provisoirement

sur la base de la journée de onze heures : désormais « les jeunes ouvriers et ouvrières jusqu'à l'âge de dix-huit ans, ainsi que les femmes, ne pourraient plus être employés à un travail effectif de plus de onze heures par jour, coupé par un ou plusieurs repos dont la durée totale ne pourrait être inférieure à une heure et pendant lesquels le travail serait interdit ». Mais « au bout de deux ans à partir de la promulgation de la loi, la durée du travail serait réduite à dix heures et demie et, au bout d'une nouvelle période de deux ans, à dix heures ». De plus, — et c'est là une disposition importante, — la journée légale des ouvriers, travaillant « dans les mêmes locaux » que des femmes ou de jeunes ouvriers âgés de moins de dix-huit ans, devait avoir la même durée que celle de ces ouvrières ou de ces jeunes gens, c'est-à-dire onze heures durant les deux années qui suivraient la promulgation de la loi, puis dix heures et demie et enfin dix heures.

Jusqu'à la toute récente loi du 23 avril 1919, décrétant la journée de huit heures, les trois lois de 1848, 1892 et 1900 constituèrent dans leur ensemble la réglementation générale de la durée du travail applicable à l'industrie française. A côté d'elles, la loi du 29 juin 1905[1] est venue réduire à huit heures la journée des ouvriers employés à l'abatage dans les travaux souterrains des mines, calculée à partir de l'entrée dans les puits des der-

1. Sur cette loi, cf. Raoul Jay, *la Limitation légale de la journée de travail en France*, p. 55 et suiv. — A cette loi, il faut joindre les arrêtés du ministre des travaux publics, établissant une réglementation particulière de la durée du travail dans les chemins de fer. Cf. Raoul Jay, *op. cit.*, p. 60 et suiv.

niers ouvriers descendants jusqu'à l'arrivée au jour des premiers ouvriers remontants [1].

Ainsi donc, au cours du dix-neuvième siècle, jusqu'aux premières années du vingtième, la journée légale du travail industriel a subi, en France, une progressive limitation; sans doute, cette évolution s'est faite lentement, mais, du moins, elle a eu lieu sans profondes secousses sociales, sauf en 1848. Il en a été d'ailleurs de même dans les autres pays.

III

Cette réduction de la durée du travail quotidien des ouvriers et ouvrières, se produisant simultanément chez la plupart des nations ayant un grand développement économique, ne saurait s'expliquer, malgré les variations dans l'intensité du mouvement, que par l'action continue des causes générales.

Il nous semble que l'on peut ranger ces causes générales dans l'une ou l'autre des catégories suivantes, dont naturellement ni l'intensité, ni l'efficacité n'ont été identiques chez tous les peuples, ni aux diverses époques dans un même pays :

1° L'action des intéressés eux-mêmes, c'est-à-dire de la classe ouvrière, organisée dans les trade-unions et les syndicats, formulant et défendant ses desiderata concernant la durée de la

1. En 1913, cette mesure fut étendue à tous les ouvriers mineurs.

journée de travail dans ses journaux, ses conférences et ses congrès professionnels.

2° L'action du parti socialiste qui, dans les divers pays, résuma les revendications prolétariennes relatives à la limitation croissante de la journée légale, dans la formule des « trois huit » : les chômeurs du 1er mai ont toujours mis cette réclamation en tête de toutes celles qu'ils ont présentées, plus ou moins bruyamment.

3° L'action de sociologues et d'hommes d'État qui, par l'observation des faits et l'étude des doctrines, se sont convaincus qu'il était opportun et juste de diminuer progressivement la longueur du labeur industriel quotidien. Afin de coordonner et de fortifier leur action, qui, pour être efficace, devait se manifester principalement sur les pouvoirs législatifs des diverses nations, ils ont constitué, en 1900, à l'occasion de l'Exposition de Paris, une *Association internationale pour la protection légale des travailleurs.*

Ce n'est point un simple hasard si l'un des plus actifs promoteurs et même, pourrait-on dire, l'âme du Congrès de 1900, d'où devait sortir cette Association internationale, fut un catholique éminent, M. Raoul Jay, professeur à la Faculté de droit de l'Université de Paris, car, depuis longtemps[1], mais surtout depuis l'Encyclique *Rerum*

1. Déjà, en 1868, le P. Gratry condamnait le régime des longues journées et saluait... les huit heures : « Cet homme, ce citoyen, ce père, ce chef d'atelier domestique, écrivait-il, va-t-il cependant demeurer, lui et les siens, quoique détaché de la glèbe, condamné à dépérir lui-même, sous le fardeau d'un travail de seize heures? Sera-t-il courbé, tout le jour, sous sa tâche, sans respirer,

Novarum, les chrétiens sociaux défendaient ces idées en France et à l'étranger.

A l'appui de cette affirmation, nous citerons quelques faits et quelques textes, entre beaucoup que nous eussions pu reproduire [1].

Dans un discours qu'il prononçait à la Chambre, le 11 juin 1888, pour défendre une proposition de loi relative au travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans l'industrie, M. de Mun exposait en ces termes vigoureux l'un des principaux arguments en faveur de la limitation légale de la journée de travail [2] :

La plupart du temps, pour l'ouvrier, vouloir, cela se réduit à ne pas pouvoir faire autrement. Ce n'est pas là la liberté ; c'est ce que Louis Blanc exprimait si fortement quand il disait : « La liberté, ce n'est pas seulement le droit, c'est encore le pouvoir d'être libre. » Oui, la liberté ne consiste pas dans un droit théorique, mais dans la possibilité de l'exercer. Eh ! bien, le pouvoir d'être libre dans un régime qui met la vie de

réduit à l'unique mouvement machinal de son œuvre particulière, sans trouver une heure pour le mouvement de l'esprit, et sans pouvoir s'instruire, ni lui, ni ses enfants ? Si tel devait être toujours le sort de l'homme qui travaille des mains, c'est-à-dire de presque tous les hommes, il faudrait condamner l'industrie... Mais, grâce à Dieu, il n'en est pas ainsi... Voici que de tous côtés l'on constate la fécondité du repos et, dans le mouvement, la stérilité de l'excès. Voici qu'en Angleterre le travail des manufactures n'est plus que de dix heures et demie par jour, et le travail et le capital et tous, hommes et choses, y trouvent leur avantage. Enfin, ce qui est magnifique, c'est le grand mouvement des États-Unis d'Amérique en faveur de la réduction du travail à huit heures. » (Gratry, *la Morale et la Loi de l'Histoire*, t. II, p. 312.)

1. Pour l'ensemble de ces faits et de ces textes, nous nous permettons de renvoyer à notre volume sur *le Développement du Catholicisme social.* (Alcan, éditeur, Paris, 2e édition, 1909, cf. notamment pages 39 et suiv., 101 et suiv., 106 et suiv.)

2. *Discours*, t. IV, p. 70 et suiv.

l'ouvrier à la merci de l'offre et de la demande, qui le livre, lui, sa femme et ses enfants, à toutes les rigueurs d'une concurrence que rien ne modère, qui n'impose à l'usage qu'on veut faire de lui et des siens d'autres bornes que l'intérêt de ceux qui l'emploient, le pouvoir d'être libre dans de telles conditions, quand le besoin de la subsistance est là qui presse, qui ne permet pas d'attendre, de choisir, ni d'hésiter, je dis que l'ouvrier ne l'a pas, et que, par conséquent, il n'est pas libre. Je me tourne alors vers vous, vers les législateurs, et je dis qu'il faut que vous interveniez pour rétablir l'équilibre des forces; je dis que vous ne pouvez pas laisser le travailleur seul en face du conflit des intérêts, et c'est au nom de la liberté même, de la liberté des faibles, que vous devez *par la loi* imposer des bornes à l'usage que les plus forts peuvent faire du travail humain.

Et, pour appuyer sa thèse, M. de Mun invoquait l'autorité de Lacordaire :

Les paroles que j'apporte ici, ajoutait-il, je les couvre d'une autorité qui, pour moi, est de toute manière profondément respectable, et qui l'est pour tous par la grandeur de la pensée et la hauteur de l'éloquence, je les couvre du nom de Lacordaire qui, parlant du travail et montrant cette lutte formidable où se rencontrent, dans l'histoire du monde, les maîtres et les serviteurs, les grands et les petits, s'écriait : « Entre le fort et le faible, c'est la liberté qui opprime, et c'est la loi qui affranchit. »

Quelques années plus tard, le 18 décembre 1892, dans le retentissant discours-programme qu'il prononce à Saint-Étienne et qui fut publiquement loué par Léon XIII, M. de Mun place parmi les desiderata des catholiques sociaux la limitation

de la journée de travail[1]. Au Congrès démocratique de Lille, en 1895, on réclame la fixation par une loi générale d'un maximum de dix heures de travail effectif « pour chaque industrie et sous la sanction des lois, établissement de la journée normale (en deçà de ce maximum de dix heures) par les Chambres syndicales mixtes des délégués, en nombre égal, des ouvriers et des patrons respectivement syndiqués[2] ». En 1893, à l'assemblée annuelle de la Ligue démocratique belge, on vote des dispositions analogues : on adopte, en effet, un vœu demandant que « l'on fixe dans chaque industrie la journée normale de travail, de telle façon que les forces des ouvriers ne soient pas excédées et que ceux-ci jouissent d'un repos suffisant pour pourvoir à leurs devoirs religieux et à leur développement intellectuel »; d'après ce même vœu, « la détermination de la durée normale du travail serait remise pour chaque industrie aux soins de la corporation compétente, ou, à son défaut, aux soins des Conseils de l'industrie et du travail »; enfin, on exprime le désir « de voir la loi sanctionner la durée maxima du travail fixée par les corporations ou les Conseils de l'industrie et du travail ». Au Congrès international de Zurich[3], les délégués catholiques, en particulier M. Oberdorffer, curé de Stolberg (Prusse rhé-

1. Cf. *Discours*, t. V, p. 271.

2. Nous verrons plus loin que la loi française du 23 avril 1919 se rapproche, dans son esprit, de ce vœu du Congrès démocratique de Lille, ainsi d'ailleurs que des vœux adoptés en 1893 par la *Ligue démocratique belge*.

3. Cf. *Correspondant* du 10 mars 1919, p. 816 et suiv.

nane), et M. Schirmer, mandataire des ouvriers chrétiens d'Autriche, discutent avec les délégués socialistes, non point le principe de la journée maximale dont ils sont partisans, mais simplement les détails de réalisation pratique. Quelques jours plus tard, à la fin du mois de septembre 1897, à Bruxelles, se réunissait le Congrès international de la législation du travail; là encore, plusieurs sociologues catholiques, ayant à leur tête M. Arthur Verhaegen, président de la Ligue démocratique belge, soutiennent la thèse de la limitation légale de la journée de travail.

Mais, ce ne sont là, dira-t-on peut-être, que vœux platoniques d'assemblées populaires ou discussions académiques entre économistes. Les chrétiens sociaux ne s'en sont pas contentés, et, dans les divers parlements, les représentants du catholicisme social ont défendu des propositions de loi sur la matière.

En France, dès 1889, le comte de Mun déposait une proposition de loi « sur la réglementation du travail industriel »; entre autres dispositions, ce texte législatif établissait que, pour les ouvriers adultes, la durée de l'occupation effective ne pourrait dépasser cinquante-huit heures par semaine.

En Allemagne, au Reichstag, les membres du Centre ont maintes fois proposé de limiter la journée légale de travail. M. l'abbé Hitze rappelait, le 20 février 1895, au Parlement, qui semblait les avoir oubliés, les projets de protection ouvrière dus à l'initiative des élus catholiques. Au sujet de la limitation de la journée de travail, il déclarait qu'il

était d'avis d'établir comme règle un maximum de soixante à soixante-deux heures par semaine.

En Belgique, à la Chambre des Représentants, M. Helleputte présenta, le 1er février 1895, une proposition de loi réglementant la journée de travail : d'après ce projet, le gouvernement pouvait dans la plupart des industries, limiter la durée du labeur pour les ouvriers des deux sexes. Au mois d'octobre 1898, M. Nyssens, ministre du travail dans le cabinet catholique, disait dans une réunion populaire tenue à la Maison *Concordia* de Bruxelles : « ... L'amélioration de la situation des travailleurs dépend aussi de l'intervention de l'État... Celui-ci doit intervenir chaque fois qu'il s'agit de soutenir les faibles contre les forts, quand les faibles, n'ayant d'autre chance de victoire que la liberté, soutiennent une lutte inégale. » Et le ministre mit ses actes d'accord avec ses déclarations.

En Suisse, M. Decurtins et ses collègues catholiques du Conseil national se joignirent aux autres partis sociaux pour appuyer les projets de loi favorables aux intérêts de la classe laborieuse :

Ceux qui résistent à la réglementation de la journée, déclarait M. Decurtins, oublient un fait indéniable, c'est que l'ouvrier, réduit à vendre son travail pour gagner son pain quotidien, n'est pas, vis-à-vis de ses employeurs, sur le pied d'égalité requis pour conclure un contrat vraiment libre. Dans la grande industrie, en particulier, un ouvrier ne peut pas plus discuter les conditions de son travail qu'un voyageur ne peut discuter les conditions de son transport en prenant son billet au guichet de la gare.

Ainsi donc, depuis longtemps, soit dans leurs congrès et leurs réunions populaires, soit dans les divers Parlements européens, les catholiques sociaux soutiennent, théoriquement et pratiquement, la limitation légale de la journée de travail, conformément au principe posé par Léon XIII dans l'Encyclique *Rerum Novarum :* « Le nombre des heures de la journée ne doit pas dépasser la mesure des forces des travailleurs. » L'appui prêté à cette revendication ouvrière par les chrétiens sociaux, ainsi d'ailleurs que par de nombreux sociologues et hommes d'Etat s'inspirant d'idées philosophiques différentes, — nous tenons à le répéter sans aucun étroit parti-pris — a largement contribué, à son succès progressif.

IV

Il est enfin une dernière cause qui explique la généralisation et, pourrait-on dire, l'accentuation des mesures légales en vue de diminuer la longueur de la journée de travail. Cette cause, c'est la constatation faite généralement que les premières réductions de la durée quotidienne du labeur industriel n'ont point eu toutes les néfastes conséquences économiques que certains s'étaient plu à prédire.

A l'appui de cette affirmation, nous citerons trois ou quatre exemples parmi les plus topiques [1].

1. Cf., sur les effets des limitations de la journée de travail au point de vue du développement industriel et des salaires, Raoul Jay, *la Protection légale des travailleurs*, p. 133 et suiv. — Marcel Lecoq, *Vers la journée de huit heures*, p. 51 et suiv.

Considérons d'abord ce qui s'est passé en Angleterre lorsque fut appliquée la loi du 5 août 1850.

Cette loi limitait à dix heures et demie par jour et à soixante heures par semaine la durée du travail des femmes et des enfants; pratiquement, dans certaines industries, notamment dans l'industrie textile, beaucoup d'hommes ne pouvaient continuer leur journée au-delà de la journée des ouvrières. Il y avait donc là une modification des plus importantes au régime des manufactures.

Rien d'étonnant dès lors que la perspective de cette grave modification fût envisagée avec crainte et hostilité par les industriels et nombre d'économistes. Dès 1847, John Bright déclarait à la Chambre des Communes qu'il considérait le Bill des dix heures comme une proposition désastreuse pour les plus précieux intérêts du pays, contraire à tous les principes d'une saine législation. C'était, à ses yeux, une tromperie à l'égard des classes ouvrières; le Bill était, disait-il, défendu par ceux qui n'avaient aucune connaissance de l'économie des manufactures, il constituait une des pires mesures qui aient jamais pris la forme d'un Act du Parlement, une mesure que les nécessités de l'industrie et les réclamations des ouvriers, tout autant que celles des patrons, obligeraient à rétracter, si elle devenait loi définitive. Et John Bright n'était pas seul à prédire à l'industrie britannique les malheurs les plus terribles, à commencer par une chute sensible des chiffres de ses exportations.

L'événement a-t-il confirmé ces affirmations

pessimistes? Les statistiques répondent clairement. L'exportation des cotonnades, — c'est-à-dire précisément des marchandises dont la fabrication devait être particulièrement atteinte par la nouvelle loi, — est passée de 1000 millions de yards en 1850 à 2000 millions en 1860, 3000 millions en 1870 et 3500 millions en 1872.

Quant aux salaires, après avoir baissé brusquement, ils n'avaient pas tardé à se relever et parfois à dépasser le taux ancien. En 1859, un inspecteur du travail, M. Robert Baker, déclarait à l'Association pour la Science sociale que, « bien que les heures de travail eussent été bien diminuées, les salaires avaient augmenté, dans certains cas, de 40 pour 100, et d'une façon générale, de 12 pour 100, et que cette réduction des heures de travail, coïncidant avec cette élévation des salaires, n'avait diminué « aucune espèce de production textile, ni par conséquent fait tort à la prospérité nationale ».

On peut expliquer ce fait économico-social de la manière suivante :

Craignant de trouver leurs intérêts compromis par la réduction de la durée du travail, les industriels s'efforcèrent de mettre leurs établissements et leurs outillages à la hauteur des derniers progrès de la technique et aussi de perfectionner l'organisation du travail dans leurs ateliers. En même temps, l'ouvrier voyait le repos nouveau que la loi lui avait assuré accroître ses forces physiques et sa capacité d'attention. L'amélioration de l'ouvrier, jointe à l'amélioration de l'outillage, empêchait la production de diminuer, l'élevait parfois même au-dessus du niveau qu'elle atteignait avec l'ancienne journée de travail.

Quoi qu'il en soit, l'expérience britannique fut si décisive que, moins de vingt-cinq ans après la promulgation de la loi de 1850, le Parlement anglais crut possible et utile de restreindre de nouveau la durée du travail dans les manufactures de l'industrie textile.

Après l'Angleterre, les autres nations industrielles firent, dans une mesure plus ou moins large, des constatations analogues. Ce fut, par exemple, le cas de la Suisse, lors de l'application de la loi du 23 mars 1877 qui limitait à onze heures la durée du travail de tous les ouvriers employés dans les fabriques :

On explique parfois, dit M. Jay[1], le succès de l'expérience anglaise par la situation particulièrement favorable de l'industrie anglaise au milieu du siècle dernier. L'industrie suisse ne se trouvait pas, en 1877, dans la même situation. Il faut ajouter que la Suisse est un trop petit pays pour fournir à son industrie un marché intérieur suffisant, que ce petit pays est enclavé entre de grandes nations industrielles, dont aucune, sauf la France, n'avait, en 1877, limité la durée du travail des hommes adultes.

Dans ces conditions, on ne saurait s'étonner des protestations véhémentes que les manufacturiers helvétiques firent entendre, déclarant que certaines industries deviendraient peut-être incapables de lutter contre la concurrence étrangère. « Le gouvernement suisse laissa dire et prédire. » La loi fut votée et sérieusement appliquée. Une fois de

1. Cf. *op. cit.*, p. 150.

plus les prophètes pessimistes virent les faits donner un démenti à leurs sombres prévisions. Ainsi les filateurs de coton avaient été parmi les opposants les plus ardents; or l'exportation des fils de coton dépassa, de 1878 à 1886, d'environ 45 pour 100 la moyenne de 1870 à 1877. Aussi peu à peu voit-on, à partir de 1882, les industriels accepter une loi qu'ils avaient tant combattue. En 1887, M. Bloker, directeur d'une importante filature de coton, fait à Bâle une conférence sur les effets de la loi des fabriques. Il termine en insistant sur les mesures à prendre pour améliorer le logement et la nourriture de l'ouvrier, puis il ajoute : « Si l'influence de la loi sur les fabriques est ainsi aidée, fortifiée et étendue, les résultats bienfaisants qu'on a cherchés ne feront pas défaut, et ce qui paraissait d'abord devoir nuire à notre industrie tournera à son grand avantage. »

En Allemagne, à propos de la loi du 1er juin 1891, limitant à onze heures la durée du travail les jours ordinaires, et à dix heures les samedis et veilles des fêtes, on a pu faire des observations analogues : d'une part, de 1891 à 1900, les exportations ont augmenté de 45 pour 100, et, d'autre part, les salaires se sont maintenus et parfois même ont augmenté[1].

Arrivons enfin à l'exemple de la France, au lendemain de la loi du 30 mars 1900, réduisant la journée des femmes, des mineurs âgés de moins de dix-huit ans et des ouvriers travaillant avec ceux-

1. Cf. J. Sarraute, *la Limitation légale de la durée du travail en Allemagne*, p. 190 et suiv.

ci, d'abord à onze heures, puis, à partir du 1er avril 1902, à dix heures et demie, et enfin à dix heures, à partir du 1er avril 1904.

Au Parlement comme dans la presse, nombreuses furent les voix qui signalèrent ce qui leur paraissait un grave danger pour le développement économique du pays. Au Sénat, un homme d'une grande autorité, M. Sébline, rappelant les difficultés de la concurrence internationale, déclarait : « Par les dispositions de la loi que vous proposez, vous attaquez dans ses sources vives, dans son œuvre vive, l'industrie de la France. » De son côté, M. Waddington, tout en étant favorable au principe de la diminution des heures de travail, déclarait à ses collègues que la réduction de la journée de travail à dix heures « ne pourra cependant être réalisée sans danger pour notre industrie qu'à la suite d'un accord avec les nations voisines ».

L'accord n'a pas été conclu; néanmoins il ne semble pas que notre commerce extérieur ait eu trop à souffrir de la nouvelle législation. Nos exportations, en effet, sont passées de 4109 millions de francs en 1900 à 4762 millions en 1905. Peut-être pensera-t-on que ce sont les produits auxquels ne concourt pas la main-d'œuvre féminine, plus spécialement protégée par la loi de 1900, qui avaient permis à nos exportations de se maintenir dans une voie ascendante. Il n'en est rien, car si nous consultons les statistiques des exportations des industries textiles, nous constaterons qu'elles ont fait de constants progrès : elles ont passé de 750 millions en 1900 à 810 millions en 1904.

Quant aux ouvriers, tout en ayant obtenu pour beaucoup d'entre eux une diminution sensible de la journée de travail, ils ont conservé leur salaire intact, dans la plupart des cas. L'Office du travail a publié à ce sujet un rapport intéressant[1]. Des renseignements qu'il contient et qui concernent 143.339 ouvriers, il résulte que pour 95.570 d'entre eux, travaillant au temps (au mois, à la journée, à l'heure), « l'application de la journée de dix heures ne s'est traduite par une diminution de salaire que pour 8.320 d'entre eux, et que pour les 87.250 autres, qui forment 91,3 pour 100 du total, le salaire journalier antérieur a été maintenu, sinon augmenté ». En ce qui concerne les 47.769 ouvriers travaillant aux pièces, il est difficile de se prononcer, car la facilité plus ou moins grande d'augmenter le rendement par journée diffère suivant les variétés d'industrie, et une enquête de ce genre peut difficilement rendre compte de la répercussion sur le gain individuel de chaque ouvrier. Seuls des renseignements monographiques sont de nature à nous fixer à cet égard : ceux qui ont été publiés corroborent, en général, les résultats obtenus pour le salaire à la journée.

De tous ces faits, on peut donc conclure, que la limitation progressive de la journée légale de travail n'a point produit, dans les divers pays industriels, les résultats désastreux que, de divers côtés, l'on prédisait et redoutait.

Mais peut-il en être de même avec la journée de

1. Cf. *Bulletin de l'Office du travail*, mai 1905.

huit heures? C'est ce que nous allons examiner en exposant, au chapitre suivant, les arguments contradictoires que présentaient partisans et adversaires, alors que récemment le Parlement français était saisi de la question; c'est ce que nous verrons aussi en indiquant les premiers résultats de notre loi du 23 avril 1919.

CHAPITRE II

JOURNÉE DE HUIT HEURES
ET
SEMAINE DE QUARANTE-HUIT HEURES

I

Depuis près d'un siècle, dans les divers pays, on assiste à la réduction progressive de la durée du travail quotidien, et cette réduction, font remarquer ses partisans, n'a arrêté ni l'augmentation croissante de la production industrielle, ni celle des salaires.

Mais il est de toute évidence que, dans des conditions techniques et sociales déterminées, une diminution de plus en plus forte du temps de labeur ne saurait avoir lieu indéfiniment sans entraîner, à un moment donné, une baisse plus ou moins sensible dans le rendement.

Où se trouve actuellement la limite horaire acceptable pour la journée de travail? Est-ce dix heures, neuf heures ou huit heures, ou même moins, comme d'aucuns le prétendent, qui doivent constituer la journée normale de l'ouvrier et de l'ouvrière? C'est là une question qui, ces temps

derniers, s'est posée, dans tous les pays, avec une gravité et une acuité qui n'ont pas permis à l'opinion publique de s'en désintéresser.

Il convient tout d'abord de souligner la complexité du problème. Il est très délicat de déterminer avec précision la limite horaire de la journée ouvrière qui peut correspondre au rendement industriel maximum. Les données du problème varient, en effet, suivant la nature et l'organisation des travaux, les aptitudes et la bonne volonté du personnel, la qualité de la matière première, le perfectionnement de l'outillage, les difficultés d'exécution et la dépense d'énergie physique, certains travaux nécessitant des efforts d'attention ou des efforts musculaires qui ne peuvent être soutenus longtemps. Les conditions hygiéniques coexistant avec le travail constituent également un facteur important et très variable : certains ouvriers sont exposés à la chaleur rayonnante ou à l'humidité, qui compromet gravement leur santé, ou, tout au moins, occasionne une forte dépression physique; d'autre part, des travaux légers ne nécessitent guère qu'un acte de surveillance, relativement peu pénible, pour lequel l'ouvrier devient le simple auxiliaire de la machine.

Durant la guerre, les nécessités d'une fabrication intense ont amené à faire des expériences intéressantes au point de vue de la longueur de la journée de travail. Au début du conflit mondial, l'urgence de la production avait conduit les industriels, sur les indications des milieux militaires, à prolonger jusqu'aux limites extrêmes la durée du

labeur quotidien. D'octobre 1914 à juin 1915, la plupart des usines et des manufactures travaillaient douze heures par jour. On a pu dire que la surproduction quotidienne fut, pendant cinq ou six mois, égale à deux dixièmes environ de la production normale d'une journée de dix heures d'avant-guerre.

Cependant la prolongation des hostilités exigeait, non point un coup de fouet industriel, mais un effort soutenu et régulier. Or l'on constatait généralement que le rendement de la production décroissait d'une façon sensible à partir de la dixième heure de travail et qu'au delà de cette limite, la qualité du produit se ressentait de la fatigue excessive de l'ouvrier. Aussi, sauf quelques exceptions, les chefs d'industrie ramenèrent-ils à dix heures la journée de travail des enfants et des femmes et à dix heures et demie ou onze heures celle des hommes adultes.

Néanmoins de nombreux industriels estimèrent avec raison que c'est du perfectionnement de l'outillage bien plus encore que de l'effort physique des travailleurs qu'il fallait attendre de meilleurs résultats. Aux machines effectuant des opérations multiples pour l'usinage d'une pièce furent peu à peu substitués d'autres mécanismes, moins compliqués, d'un maniement facile, ne permettant que l'exécution rapide et en série d'une seule phase de la fabrication. Cette méthode permit, à défaut de main-d'œuvre exercée, l'emploi d'un personnel de fortune qui fut vite adapté et l'admission des enfants et des femmes à des travaux jusqu'alors

confiés à des ouvriers habiles. « De sorte qu'en établissant une hypothèse moyenne réalisant la triple condition d'un effort normal, d'une attention modérée et d'une activité personnelle mise en jeu parallèlement à l'action de la machine, la durée de travail la plus favorable à la production a pu osciller entre huit heures et neuf heures. » C'est là ce que, dans une enquête ouverte par *la Journée industrielle*[1], déclarait « une personnalité qui avait suivi de très près, en raison de ses fonctions, le développement des fabrications de guerre ».

Mais nous ne saurions demeurer sur cette affirmation générale, résultant de l'expérience, quelque peu exceptionnelle, du temps de guerre. Il nous paraît nécessaire d'examiner avec attention et en détail les arguments présentés de part et d'autre, soit en faveur, soit à l'encontre de la journée de huit heures. Nous les rapporterons, dans leur contradiction, aussi exactement et impartialement que possible.

II

La première des objections que l'on formule en France contre cette réduction de la journée du travail quotidien, la plus forte des objections, — celle d'ailleurs à laquelle on peut ramener toutes les autres, — est relative à la très fâcheuse et très

1. Au cours de l'exposé des différents arguments invoqués pour ou contre la journée de huit heures, nous ferons plusieurs emprunts à cette enquête très opportunément et habilement menée dans *la Journée industrielle*, du 19 février au 18 avril 1919, par MM. Jean Hardy et Pierre Rocheverre.

redoutable répercussion de cette réduction sur la production industrielle : alors, déclare-t-on, que pour faire face à tous nos besoins, pour réparer nos pertes immenses et conserver aussi notre place sur le marché mondial, il nous faudrait aujourd'hui décupler nos fabrications de toutes sortes, on va, en restreignant le temps de travail, abaisser malheureusement la somme totale de nos produits.

Et l'on fait remarquer qu'en fixant à huit heures la journée légale pour *tous* les salariés, hommes, femmes et enfants, on opère, pour le plus grand nombre de nos industries françaises, une diminution du travail quotidien d'au moins deux heures, c'est-à-dire d'environ un cinquième,

Quelle était en effet, à la veille de la guerre, la situation de notre industrie au point de vue de la journée de travail? Si l'on excepte les mines, les établissements dépendant des ministères de la guerre et de la marine (comme les poudreries ou les arsenaux) et les entreprises de transport, les établissements industriels se répartissaient de la manière suivante au point de vue de la durée du labeur quotidien :

Durée du travail.	Nombre des établissements.
Huit heures.	674
Huit à neuf heures. . . .	5.856
Neuf à dix heures. . . .	6.024
Dix heures.	194.673
Dix à onze heures. . . .	9.856
Onze heures.	27.519
Onze à douze heures. . .	9.307
Douze heures.	23.163

La journée de dix heures était donc, avant la guerre, la plus fréquente, puisque sur environ 277.000 établissements français exactement recensés, on en comptait 70 pour 100 qui avaient adopté cette durée. Mais on ne saurait perdre de vue que 69.855 établissements, — c'est-à-dire environ le quart, — avaient une journée de plus de dix heures, tandis que 5 pour 100 seulement du nombre total des établissements faisaient travailler leur personnel moins de dix heures par jour. Par suite, l'adoption générale de la journée de huit heures entraîne, pour la presque totalité des salariés, la suppression quotidienne d'au moins deux heures de travail. Il convient toutefois de noter que la réduction de la journée légale s'applique seulement au personnel, mais nullement à l'établissement qui, au moyen de deux ou trois équipes, peut utiliser son matériel pendant seize ou vingt-quatre heures. Nous verrons tout à l'heure ce qu'il adviendra peut-être en France de cette dernière possibilité.

On voit donc que, par rapport à la situation d'avant-guerre, la journée de huit heures amène en France une très forte diminution du temps de travail. Rien d'étonnant dès lors que les représentants du patronat à la commission chargée d'examiner le projet gouvernemental concernant les huit heures aient fait les déclarations suivantes, en s'appuyant sur les statistiques officielles [1] :

1. Cf. *Rapport* de M. J. Godard, député, fait au nom de la Commission du travail chargée d'examiner : 1° la proposition de loi de M. Renaudel et plusieurs de ses collègues sur l'application généralisée à l'industrie et au commerce de la journée de huit heures ; 2° le projet de loi sur la journée de huit heures, page 10 et suiv.

1° Qu'avant la guerre, l'ensemble de la production nationale était d'environ 40 milliards;

2° Que la mort ou l'invalidité de près de deux millions de Français en plein rendement a diminué de 9 pour 100 environ le nombre des producteurs industriels, commerciaux et agricoles;

3° Que, dans cette perte de main-d'œuvre, la France est frappée 1 fois 1/2 plus que l'Allemagne, 2 fois 1/2 plus que la Belgique, 3 fois plus que l'Angleterre et l'Italie, 56 fois plus que les Etats-Unis d'Amérique;

4° Qu'abstraction faite de la diminution effroyable de la natalité en France, diminution qui aura sa répercussion jusqu'en 1930, la réduction de 20 pour 100 du nombre de journées de travail, conséquence de la substitution de la journée de huit heures à celle de dix heures, conduirait, dans l'état actuel des choses, à une moins-value totale d'environ 30 pour 100 dans la capacité de production de la France, ce qui amènerait, sur le chiffre de 40 milliards précité, une diminution de 11 à 12 milliards dont une faible partie seulement pourra être récupérée.

Aussi les représentants du patronat, estimant que « l'heure n'était pas aux expériences », ont cru devoir signaler, « afin de dégager leur responsabilité, l'erreur économique qu'à leur avis on allait commettre[1] ».

A côté de cette affirmation générale, relative à la diminution de production qui se manifesterait

1. Cf. *Rapport* de M. J. Godard, p. 11.

dans l'ensemble des industries, il serait facile de citer des affirmations analogues, particulières à telle ou telle branche industrielle.

C'est, par exemple, la Chambre syndicale des industries métallurgiques du Rhône qui, ayant ouvert une enquête entre ses membres, au sujet de l'opportunité de la réduction de la journée, déclarait que, si la loi réduisait la journée à huit heures de travail effectif, il en résulterait une diminution de 10 à 20 pour 100 dans la production journalière ; cette diminution pourrait même atteindre 25 ou 30 pour 100 si la journée était ramenée à huit heures de présence à l'usine ; dans ces conditions, le prix de revient augmenterait 15 à 20 pour 100.

Mêmes observations pour l'industrie textile, dans laquelle l'outillage aurait donné dans l'ensemble son maximum de rendement. Sans doute, lorsqu'il y a quelques années on est passé de dix heures et demie de travail à dix heures, l'expérience a prouvé qu'on avait perdu seulement, en général, un quart d'heure de travail effectif ou, en d'autres termes, qu'on en avait regagné un sur deux. Mais en prenant comme point de comparaison la production au temps des anciennes journées, un des représentants de cette industrie faisait remarquer[1] que, sur une production théorique de 100, les ouvriers étaient arrivés à ne produire que 83 ou 84 pour 100. Or, ajoutait-il, à une réduction de deux heures dans la durée de la journée corres-

1. Cf. *Journée industrielle*, 15 mars 1919.

pondrait une diminution de rendement de 26,6 pour 100, c'est-à-dire que l'on ne produirait plus que 73,4 pour 100. De plus, en payant pour quarante-quatre heures de travail (semaine anglaise) le même salaire que pour soixante heures, on subirait une augmentation de 36,3 pour 100 pour les frais généraux. Ces frais généraux seraient même relevés, puisque le coût de toutes les fournitures servant à la fabrication et produites dans d'autres établissements travaillant dans les mêmes conditions serait augmenté par rapport au coût actuel. Evidemment un calcul précis est assez difficile à établir, mais ce dirigeant de l'industrie textile estimait ne pas « s'éloigner beaucoup de la vérité en disant que la réduction du travail de dix à huit heures amènerait une augmentation du prix de revient d'environ 20 pour 100 ».

Au Comité central des houillères, on faisait observer[1] qu « une expérience, réitérée à maintes occasions dans les houillères françaises comme dans les autres, révèle que, malgré les assurances données chaque fois, — et de bonne foi, on n'en doute pas, — par les représentants des ouvriers, affirmant que la réduction demandée du temps de présence n'entraînerait aucune diminution de rendement, chaque modification en ce sens s'est toujours traduite par une chute proportionnelle de l'extraction. Ce sera toujours le cas, ajoutait-on, dans les industries où l'on ne peut compenser par le développement du machinisme la diminution de

1. Cf. *Journée industrielle*, 6 mars 1919.

l'effort humain, normalement réglé comme c'est le cas pour des durées de travail qui ne sont manifestement pas excessives. »

Diminution de la production, augmentation du prix de revient, telle serait, d'après les adversaires de la réforme, la double conséquence de la réduction de la journée à huit heures : elle porterait, par suite, un coup terrible à notre industrie, à notre vie économique générale.

Les ouvriers, ajoute-t-on, seraient les premières victimes du nouvel état de choses : le prix de la vie augmentant considérablement avec cet accroissement du coût de production, l'existence des travailleurs ne s'améliorerait pas. Bien au contraire.

C'est commettre une duperie, dit un chef d'industrie [1], que d'affirmer aux ouvriers qu'avec la journée de huit heures et le même salaire qu'avec la journée de dix heures, ils se trouveront dans une situation meilleure. La vérité, c'est que l'adoption de la journée de huit heures ne manquerait pas de provoquer une augmentation du prix de la vie. Pour faire face à cette augmentation, — en ce qui nous concerne, nous avons calculé que, pour les vêtements, le prix de revient des matières premières se trouverait majoré de 16 pour 100, — les ouvriers réclameront une nouvelle augmentation de salaire. Et l'augmentation des salaires entraînera à son tour un nouvel accroissement de la cherté de la vie.

Beaucoup d'industriels souscriraient à cette affirmation de la Chambre de commerce de La Rochelle : «... L'abaissement des prix ne pourra

1. Cf. *Journée industrielle*, 15 mars 1919.

être obtenu que par une production très abondante. Et la réduction des heures de travail aura un effet absolument contraire. »

III

Les partisans de la journée de huit heures contestent le bien-fondé de ces objections.

Tout d'abord, ils font valoir qu'au bout de huit à neuf heures de labeur, la fatigue de l'ouvrier ou de l'ouvrière affaiblit notablement la quantité et la qualité du travail effectué, sans parler des accidents qui se multiplient à la fin de la journée [1]. Il n'y a donc pas à prolonger par trop le travail.

Telle est l'opinion, très nette, de M. Auguste Rateau, ingénieur-constructeur, membre de l'Académie des Sciences et administrateur des Ateliers et Chantiers de Bretagne.

1. Une enquête sur ce point a été faite par M. Imbert, professeur à la Faculté de médecine de Toulouse, et M. Mestre, inspecteur du travail. Elle a porté sur 56.458 ouvriers travaillant dans l'Hérault et 140.407 ouvriers de la circonscription de Toulouse. Voici les conclusions auxquelles les enquêteurs ont abouti :

1° Le nombre des accidents augmente progressivement d'heure en heure pendant la première demi-journée.

2° Après le repas assez long de midi, dans les premières heures de la seconde demi-journée, le nombre des accidents est notablement moindre que dans les dernières heures de la matinée.

3° Au cours de la seconde demi-journée, les accidents deviennent encore, d'heure en heure, progressivement plus nombreux.

4° Le nombre maximum par heure vers la fin de la seconde demi-journée est notablement plus élevé que le maximum correspondant de la matinée.

Cf. sur cette question, Marcel Lecoq, *Vers la journée de huit heures*, p. 141; Cauwès, *Cours d'Economie politique*, III, p. 525; Raoul Jay, *Revue d'Economie politique*, 1891, p. 69.

Dans la construction mécanique, a-t-il déclaré[1], l'observation a prouvé, en général, que, même pour les travaux intenses de série, l'ouvrier ne produisait pas beaucoup plus dans la journée de dix heures que dans la journée de huit heures; qu'en tout cas, l'augmentation n'est pas proportionnelle au temps, sauf dans le cas des machines complètement automatiques où l'ouvrier n'a aucune action sur la vitesse. Ceci résulte de ce que, dans la journée de dix heures, l'ouvrier se fatigue trop s'il travaille avec intensité. Je serais donc partisan de la journée de huit heures, ajoute M. Rateau, d'autant plus que, si on limitait ainsi le travail de l'ouvrier, celui-ci n'aurait plus lieu de se plaindre et que l'on pourrait espérer qu'il se livrerait avec ardeur à son travail.

Mais, à supposer que cette remarque sur la productivité décroissante d'un labeur prolongé ne corresponde pas à la généralité des cas, les défenseurs des huit heures insistent sur ce que le progrès du machinisme et une meilleure organisation du travail peuvent, dans une certaine mesure, compenser la diminution de rendement due à une diminution de la journée. Ils ajoutent, nouvel argument à l'appui de leur thèse, que, très souvent, au lieu d'avoir une seule équipe faisant une journée de dix ou onze heures, un industriel pourra organiser deux équipes successives, travaillant chacune huit heures, ce qui fera quotidiennement seize heures de travail et permettra d'utiliser l'outillage au maximum.

A l'appui de ces considérations théoriques, on cite bien des expériences parmi lesquelles nous choisirons quelques exemples.

1. Cf. *Journée industrielle*, 13 mars 1919.

Récemment, un représentant de l'industrie automobile, en France, M. Delage, déclarait que, de plus en plus, les patrons devront « remplacer le rendement dû à la fatigue de l'homme par une meilleure utilisation des moyens de production », et il estimait que c'était chose possible[1]. L'expérience le prouve d'ailleurs. Pendant la guerre, une équipe de douze cents ouvrières qui travaillait dix heures a été tout à coup, en raison de certaines circonstances, réduite à huit heures de travail. La production a immédiatement baissé. Mais le chiffre antérieur du rendement a été de nouveau atteint au bout de deux mois, à la fois par une meilleure organisation du labeur et une meilleure utilisation des machines avec adoption de dispositifs nouveaux. « Aussi, pour ma part, concluait le directeur de la belle usine de Courbevoie, suis-je décidé, si une loi ne décrétait pas la journée de huit heures et la semaine anglaise, à les établir l'une et l'autre le plus vite qu'il me sera possible, par étapes successives. »

Autre exemple, également favorable aux huit heures. Les établissements Débauge (Électro-Câble) ont été parmi les premiers à établir dans leurs usines et ateliers la journée de huit heures. Voici comment ils ont réalisé cette réforme qui a donné et continue à donner satisfaction tout à la fois à la direction et aux ouvriers. La maison a réglé les heures de travail de la manière suivante : une équipe travaille de six heures du matin

1. Cf. *Journée industrielle*, 16 avril 1919.

à deux heures de l'après-midi; l'autre, de deux heures de l'après-midi à dix heures du soir. Les équipes changent de tour le dimanche : de semaine en semaine, l'équipe du matin devient l'équipe du soir et réciproquement. Ouvriers et ouvrières disposent ainsi quotidiennement d'une large demi-journée. Pour chaque équipe, après quatre heures de travail, c'est-à-dire à dix heures du matin pour la première, à six heures du soir pour la seconde, il y a un casse-croûte d'un quart d'heure qui compte dans les huit heures de travail : celles-ci se trouvent donc en réalité réduites à sept heures trois quarts.

En introduisant cette mesure, la direction des Établissements Debauge a tenu aux ouvriers le langage suivant : « Nous allons réduire la journée de travail de dix à huit heures, en maintenant le salaire de la journée de dix heures, mais nous avons confiance qu'en huit heures, vous nous donnerez même quantité et même qualité de travail qu'en dix heures. » Plusieurs considérations avaient d'ailleurs amené le personnel dirigeant à la conviction que les choses se passeraient à peu près de la sorte. Tout d'abord, il était très frappé du gros inconvénient que l'arrêt du travail présente dans la journée de dix heures, scindée en deux fractions pour le déjeuner. Il y a, en effet, dans ce système, prise et reprise de travail qui durent chacune un quart d'heure; les machines se refroidissent, la matière à ouvrager ne se trouve plus dans le même état : il faut, par exemple, réchauffer les cylindres qui servent au travail de la gomme. On arrive ainsi

à perdre une demi-heure, parfois trois quarts d'heure. La machine ne marche pas, pendant cette période, à plein rendement. Or, dans un grand nombre d'industries, l'ouvrier ne constitue plus la partie la plus importante des frais généraux dans une maison où la mécanique a fait les progrès qu'elle doit faire. Le premier devoir d'un chef est, en effet, de réduire au strict minimum le travail de l'ouvrier en améliorant continuellement l'outillage. Dans une organisation ainsi conduite, l'ouvrier a un coefficient qui va forcément en diminuant : les gros frais sont ceux qu'entraînent les machines. Si celles-ci s'arrêtent, on décuple les frais que l'ouvrier représente. Ce qu'il faut envisager, en ce cas, c'est, en effet, non pas surtout le salaire de l'ouvrier, mais la grande machine qui cesse de produire, et c'est cela qui coûte cher. Il y a donc tout intérêt, pour la direction, à ce que la machine ne s'arrête pas. Or sa conduite demande une attention *constante, soutenue.* Exiger d'un ouvrier une pareille attention pendant dix heures, c'est dépasser la mesure utile. On ne peut demander plus de huit heures. Telles sont les principales raisons qui ont décidé les Établissements Debauge à établir la journée de huit heures.

Quel a été le résultat de cette importante modification? La réponse est très affirmative [1] :

Les ouvriers se sont montrés entièrement dignes de la confiance qui leur était faite.

Ils sont arrivés à rendre, dans leurs huit heures,

1. Cf. *Journée industrielle*, 3 avril 1919.

même quantité et même qualité de travail qu'en dix heures.

Fait évidemment impressionnant, ils ont produit davantage.

Pour ce surplus, la direction a passé un compromis avec les ouvriers et elle les a fait bénéficier du surplus du rendement sous la forme d'une gratification calculée d'après ce surplus de production. Elle a déterminé sa production moyenne d'une année; elle a ainsi obtenu le rendement moyen par catégorie de travail et par journée de dix heures. Quand, en huit heures, les ouvriers dépassent cette moyenne, ils reçoivent une prime. Dans ce supplément de rendement, l'ouvrier reçoit sa part, ainsi que tous les collaborateurs de la maison : ingénieurs, dessinateurs, contremaîtres, etc., du haut en bas de l'échelle.

Une expérience, également favorable, du système des deux équipes quotidiennes, — des « deux huit » — a été faite pour le tissage de la laine, dans la nouvelle usine que la maison Maroger et Devigne a ouverte, à Clichy, rue des Bournaires. Là aussi, on s'est décidé à réaliser la journée de huit heures en occupant une première équipe de six heures du matin à deux heures de l'après-midi, et une seconde équipe de deux heures à dix heures du soir. Mais, chose curieuse, cette modification a été motivée « par la nécessité d'augmenter la production en raison des commandes ».

... Ce n'est pas sans de longs et minutieux calculs, a déclaré, en effet, le directeur de ce tissage[1], que nous avons décidé de recourir au système des deux-huit. Or ces calculs nous ont démontré que, si le prix de

1. Cf. *Journée industrielle*, 16 mars 1919.

revient du mètre de tissu était plus élevé avec le nouveau système, en revanche, le rendement était bien plus élevé. Notez que les résultats obtenus ont dépassé nos espérances.

Nous avons pu, en outre, nous rendre compte que, même en envisageant un chômage éventuel, nous aurions moins de pertes qu'en pratiquant la journée de dix heures.

Enfin, tous nos calculs nous ont démontré que nous atteindrions une plus-value sur les bénéfices normaux, malgré l'élévation du taux des salaires. Alors nous avons tenté l'expérience.

Et le directeur du tissage Maroger et Devigne insiste sur le fait que l'expérience a justifié les prévisions :

... Le rendement de nos métiers, avec l'application du système des deux équipes, nous a donné, pour chaque période de huit heures, un résultat égal à celui que nous obtenions en dix heures dans notre établissement de la rue Leroy, où l'usine était, il est vrai, moins bien outillée. Et nous attribuons ce résultat en partie à ce fait que le travail s'effectue d'une seule traite. Avec la journée de dix heures, il y a deux « attelées », la première de 6 h. 30 à 11 h. 30; la seconde de 1 heure à 6 heures, d'où deux mises en train et deux cessations de travail. Avec les deux équipes consécutives, les métiers ne s'arrêtent pas.

Une constatation intéressante se dégage de notre expérience : le rendement de la deuxième équipe est supérieur à celui de l'équipe du matin. Cela tient à ce que la deuxième équipe prend les métiers en pleine action. Elle n'a pas à faire de mise en route : les machines sont en pleine production au moment où la deuxième équipe succède à la première, de sorte que l'ouvrier de la deuxième équipe se trouve avantagé et réalise un travail aux pièces plus élevé. Mais l'alter-

nance des équipes a pour conséquence de procurer aux ouvriers des avantages égaux. Aucun d'eux n'est lésé.

J'ajouterai, poursuit le directeur, que notre installation, la meilleure que les circonstances nous aient actuellement permis de réaliser, sera, dans l'avenir, heureusement modifiée. Nous sommes décidés, en effet, à poursuivre l'amélioration du matériel pour ne jamais diminuer le salaire de l'ouvrier.

Nous nous sommes efforcés, d'autre part, dans l'organisation du travail, d'éviter à l'ouvrier tout ce qui pouvait l'éloigner des métiers. Par exemple, il n'a point à se déplacer pour aller chercher la laine qu'il doit ouvrager. Nous voulons arriver à éviter même le transport de la pièce tissée.

Et, en terminant, l'industriel interviewé déclarait qu'il s'était heurté « plus d'une fois à des difficultés d'application », mais, faisait-il observer, « je dis à dessein : difficultés, et non pas impossibilités ».

IV

Évidemment ce sont là des cas intéressants.

Toutefois, si on pousse plus loin l'examen des faits, on reconnaît qu'il faut se défier des trop faciles généralisations en ce qui concerne soit la la possibilité, soit les effets de la journée de huit heures. Une étude tant soit peu approfondie montre, en effet, qu'à ces deux points de vue, on doit distinguer entre les diverses catégories d'industries.

On peut faire tout d'abord une distinction entre les industries où l'on travaille sans arrêt, durant les vingt-quatre heures consécutives, et les indus-

tries dans lesquelles le labeur cesse à la nuit. Les premières ont, d'ordinaire, deux équipes successives qui restent chacune douze heures à la besogne. Pour ces industries, la journée de huit heures les obligera à organiser trois équipes. Laissons de côté, pour le moment, la question du recrutement, plus ou moins difficile, de la main-d'œuvre augmentée et ne retenons que les conséquences financières de la réforme : il y aura vraisemblablement, dans la plupart des cas, un accroissement du prix de revient, d'autant plus que ces industries, travaillant déjà vingt-quatre heures, on ne saurait prévoir d'augmentation importante de rendement du matériel, celui-ci fonctionnant sans arrêt.

La situation n'est pas la même pour les industries qui ne marchent que le jour. Certains partisans des huit heures estiment, en effet, qu'en substituant à une seule équipe, travaillant dix, onze ou douze heures, deux équipes successives, restant chacune huit heures à l'ouvrage, mais utilisant le matériel quotidiennement pendant seize heures, un industriel améliore ses conditions de production. Un ingénieur, qui dirige une usine de construction électrique où la journée de huit heures est actuellement en vigueur avec le système des deux-huit, le déclare formellement [1]. « ... Nous venons dire à la quantité innombrable de petites industries fonctionnant pendant la journée : « Doublez votre production en faisant « deux équipes de huit heures, doublez la capacité de rendement de votre matériel

1. Cf. *Journée industrielle*, 4 avril 1919.

en créant ces deux équipes. Vos frais généraux n'augmenteront sensiblement pas : en tout cas, point dans la proportion de votre production nouvelle. » Et, à l'appui de cette affirmation, cet ingénieur citait l'exemple de son usine où ce système est appliqué : « Non seulement, faisait-il observer, nous n'avons pas subi une diminution de rendement, mais nous avons constaté plutôt une augmentation du rendement *horaire;* nous avons, par conséquent, *plus que doublé notre production avec le même matériel.* »

Ce résultat, singulièrement heureux, ne saurait être obtenu dans tous les genres de travaux industriels : la production, en deux postes successifs, n'est réellement pratique et même presque possible que dans les travaux de série susceptibles de se décomposer en opérations simples d'une durée courte. Quand on a une pièce montée sur une machine où elle doit rester pendant de longues heures, on éprouve, en effet, des difficultés à faire successivement travailler sur cette pièce deux ouvriers différents. Ces ouvriers devraient, dans ce cas, être associés. Et comme ils ne se voient pas et ne travaillent pas ensemble, il pourrait y avoir mécontentement de l'un à l'égard de l'autre, à moins de faire chevaucher les postes, ce qui présente des inconvénients : perte de temps et augmentation du prix de revient. C'est ce que reconnaît un partisan de la journée de huit heures dont nous avons cité précédemment l'opinion autorisée; mais M. Rateau, après avoir ainsi formulé cette constatation, s'empresse d'ajouter, dans sa

ferveur pour les deux-huit, que, dans l'avenir, il faudra s'attacher à réduire le plus possible ces opérations de longue durée, et, dans ce dessein, développer aussi largement que l'on pourra les fabrications en séries et employer des machines-outils, très robustes, travaillant rapidement. « L'accroissement des travaux de série, conclut-il, est réalisable à deux conditions principales : 1° la standardisation des produits ; 2° la répartition des fabrications dans le minimum d'ateliers possible ou, autrement dit, la spécialisation des usines. » Nous n'y sommes pas encore, bien qu'on y tende de divers côtés.

Il est une catégorie d'industries où la journée de huit heures semble d'une application quelque peu malaisée : ce sont les industries de plein air, comme les industries de la brique, du bâtiment, de la corderie ou du battage des grains, dans lesquelles le travail est intermittent et lié aux conditions climatériques.

Dans le nord et dans l'est de la France, celui-ci est même à peu près totalement suspendu en hiver. En d'autres régions, l'ouvrier ne travaille, durant cette saison, que cinq ou six heures en moyenne. Par contre, les journées d'été sont très favorables à une forte production.

Un industriel du bâtiment cite comme exemple[1] la briqueterie où les installations de plein air sont nombreuses. La brique, après moulage à pied d'œuvre, reste sur l'aire pour un premier séchage

1. Cf. *Journée industrielle*, 28 mars 1919.

et doit être relevée à la moindre menace de pluie. La cuisson et toutes les opérations subsidiaires ont lieu à l'air libre. Sans doute, dans les briqueteries modernes et bien outillées, pourvues d'un four continu et d'annexes, les travaux se font dans des locaux couverts, mais le nombre de ces établissements est restreint en regard des petites installations rurales où l'on produit avec des moyens moins perfectionnés. Beaucoup de bancs argileux sont insuffisants pour permettre des installations coûteuses et cependant méritent d'être exploités par des moyens plus rudimentaires à cause de la proximité d'un centre urbain. La journée de huit heures, affirme cet industriel du bâtiment, serait pratiquement inapplicable dans ces petites industries ne fonctionnant que durant la saison estivale, et, demande-t-il, « seront-elles condamnées à disparaître au moment où la pénurie de matériaux va rendre difficile la reconstruction des localités détruites ou endommagées par l'ennemi ? »

Les adversaires des huit heures font remarquer que ce ne sont pas seulement les industries de plein air qui souffriront de la réforme, mais, d'une façon générale, la plupart des petites et moyennes industries dont l'outillage n'est pas encore des plus parfaits.

Les patrons[1], les quelques patrons qui constituent l'avant-garde, qui ont des méthodes de travail très perfectionnées, qui possèdent un outillage *up to date*,

1. Cf. *Journée industrielle*, 27 février 1919.

qui travaillent en grande série, peuvent, à mon avis, déclare un des chefs de l'industrie métallurgique française, envisager sans grand inconvénient, sauf peut-être sur le terrain de la concurrence internationale, la réduction de la journée à huit heures, en raison précisément de la capacité de rendement de leurs machines, mais ils sont, en réalité, une exception dans la masse des industriels français. Aussi, tout en reconnaissant que, dans la plupart des fabrications, la « série » est l'avenir, nous sommes bien obligés de nous rendre compte, car c'est l'évidence même, qu'elle n'est pas possible partout. A l'exception des ténors de l'industrie, le moyen patronat et le petit patronat en France, et à Paris particulièrement, ne sont pas prêts pour la journée de huit heures. La leur imposer sans les ménagements et les transitions nécessaires serait les condamner à une très grosse réduction de production.

La question des petites et moyennes industries se pose, on le voit, d'une manière particulièrement difficile. Or, en France, ce sont ces deux catégories qui forment l'énorme majorité de nos industriels. Voici, en effet, quelques chiffres significatifs des statistiques officielles :

Sur 368. 162 établissements industriels, officiellement recensés :

281 737	occupent	5 ouvriers ou moins;
58 547	—	1 à 20 ouvriers;
22 334	—	21 à 100 —
4 966	—	101 à 500 —
578	—	plus de 500 ouvriers.

Ainsi donc, presque les 90 pour 100 de nos usines et ateliers ont un personnel ouvrier de 20 personnes au maximum; plus des deux tiers

n'occupent même que cinq travailleurs au plus. Il s'agit, on le voit, d'éléments extrêmement nombreux et importants pour le maintien et le développement de notre vie économique. La journée de huit heures ne va-t-elle point porter un coup sensible à tous ces petits patrons? C'est la crainte qu'exposait M. Georges Guibaut, secrétaire de la Chambre de commerce de Lille, dans un rapport récemment adressé à cette même Chambre :

Il semble vraiment, écrivait-il, que les grandes industries soient seules en question et que le genre « usine de construction automobile ou de fabrication d'obus » soit le seul à envisager. On s'hypnotise sur le cas des usines de guerre et sur les résultats obtenus grâce au développement de l'outillage, à la spécialisation au travail en série, à la standardisation, au taylorisme, pour généraliser et appliquer à toute l'industrie, si variée dans ses productions, des procédés qui sont loin d'avoir les mêmes avantages partout. Il ne faut pas oublier, en effet, que les industries où le perfectionnement de la machine règne en maître sont dans une proportion réduite, très réduite, dans la production française.

Et après avoir cité quelques-uns des chiffres que nous venons de donner, M. le Secrétaire de la Chambre de commerce de Lille concluait que ces usines et ateliers, dont le rendement « constitue le gros de la production nationale », sont menacés de voir leur productivité « profondément amoindrie », si l'on diminue d'une façon notable la durée du travail.

C'est également l'avis très net de M. P. Caron, constructeur à Saint-Nazaire et bibliothécaire de

la Chambre de commerce de cette ville. De son intéressante communication[1], nous extrairons les lignes qui suivent :

... Laissons de côté les usines importantes... Restons simplement dans notre cadre. Un atelier plutôt exigu, bien juste suffisant pour assurer l'exécution du travail, peu ou point de machines-outils, un personnel restreint, des ressources limitées, telle est la situation d'un nombre considérable d'industriels. Ces petits patrons sont d'autant plus intéressants qu'ils sont eux-mêmes obligés de mettre la main à la pâte comme leurs ouvriers et que tant par suite de la vie commune qu'en raison des exigences du travail, ils vivent avec leur personnel sur un pied d'intimité que l'on ne rencontre guère dans les grandes agglomérations.

Ces pygmées de l'industrie produisent souvent du matériel neuf, mais tous ou presque tous s'occupent de réparations : beaucoup ne font même absolument que cela. Le travail à deux équipes ne s'applique pas à ce genre d'affaires, d'abord parce que la distribution de la journée ne le permet pas et aussi parce qu'un travail de ce genre, commencé par un ouvrier, ne peut, sans inconvénient, être continué par un autre, avec le risque des malfaçons dont aucun ne voudrait accepter la responsabilité. D'ailleurs, deux équipes ne travaillant que successivement, la surveillance qui résulte de la présence du patron ne peut s'exercer sur une période de seize heures.

Il ne saurait être question de développer là un outillage mécanique que justifie seule la fabrication intensive et qui resterait le plus souvent inutilisé. La « taylorisation », si avantageuse qu'on la suppose dans la grosse industrie, perd toute espèce de valeur si on veut l'appliquer à des réparations ou bien à la recherche du défaut qui empêche tel ou tel mécanisme de

1. Cf. *Journée Industrielle*, 12 mars 1919.

fonctionner. Enfin l'atelier, à peine suffisant pour le travail actuel, deviendra trop exigu si l'on doit augmenter la puissance de la main-d'œuvre, et de nombreuses considérations, limitation des ressources, emplacement à proximité d'un magasin de vente, facilités d'accès de la clientèle, etc., s'opposent à son transfert.

Or c'est l'à, d'une façon générale, la situation de beaucoup de petits patrons, tels que forgerons et mécaniciens, couteliers, serruriers, plombiers, tailleurs, et une infinité d'autres, car ils sont légion dans notre France si laborieuse. Eux aussi, ils produisent et « surtout ils opèrent ce que les usines ne peuvent accepter, c'est-à-dire la réparation ». Aussi M. Caron conclut-il que, si on amène leur suppression, « il manquera immédiatement, dans la machine commerciale, un organe qu'il faudra rétablir ».

Ainsi donc, — la divergence des opinions exprimées le prouve, — on ne saurait arriver à une conclusion identique pour toutes les variétés d'entreprises industrielles : telles organisations se loueront d'avoir la journée de huit heures, alors que, pour telles autres, la réduction du temps du travail produira une diminution sensible de rendement et un accroissement du prix de revient.

V

Il est un point de haute importance sur lequel on tombe généralement d'accord et sur lequel les défenseurs de la réforme insistent particulièrement.

Ils font valoir que la diminution de la journée de travail aura pour heureux effet d'améliorer l'état de santé des ouvriers, des ouvrières et de leurs enfants, de leur permettre de jouir de la vie familiale, de se distraire, de développer leurs connaissances intellectuelles, bref, de vivre une existence vraiment humaine [1].

Sans parler de la suppression des fatigues excessives qui, avec les longues journées, atteignent douloureusement l'organisme du travailleur, la diminution du temps de labeur (pourvu qu'elle ait lieu sans diminution notable de salaire) contribue, dans une certaine mesure, à la bonne alimentation de la famille ouvrière. La femme, restant plus longtemps à son foyer, aura davantage le loisir de s'occuper de son intérieur et de préparer des repas plus variés, plus appétissants, plus substantiels. Le mari, moins surmené, mangera avec un meilleur appétit et s'assimilera mieux la nourriture absorbée ; de plus, rien ne l'empêchera de chercher à la fois une distraction, un réconfort et une appréciable ressource dans la culture d'un petit jardin, d'où il pourra tirer en abondance les légumes et les fruits nécessaires à sa famille. Il est, en effet, reconnu que le travail de la terre, après celui de l'atelier, ne constitue pas une fatigue, mais bien une distraction des plus salutaires. Quant aux jeunes gens, il est à peine besoin d'indiquer tout le bénéfice que l'on peut attendre pour leur dévelop-

1. Sur ces avantages de la journée de huit heures, cf. Marcel Lecoq, *Vers la journée de huit heures*, p. 142 et suiv. ; John Rae, *la Journée de huit heures*, p. 28 et suiv.

pement physique d'une diminution de la durée de leur travail et d'une alimentation prise dans de meilleures conditions [1].

Au point de vue de l'union familiale, la journée de huit heures présente de grands avantages. En 1906, M. Briat, secrétaire du syndicat général des ouvriers en instruments de précision, défendait la journée de huit heures devant les représentants des associations ouvrières de production. Il exposait les conditions de vie que font au salarié les longues journées de travail et il ajoutait : « Avec une telle existence, la vie de famille n'est pas possible ; si l'ouvrier a des enfants, il les connaît à peine, il ne peut jamais leur donner une caresse ni un enseignement, il ne peut s'inquiéter de leur instruction et de leur éducation. Quand il rentre le soir à la maison, il est trop tard, les enfants dorment ; quand il part le matin, il est trop tôt, les enfants ne sont pas encore réveillés. »

Aujourd'hui plus que jamais, il est d'un suprême intérêt national de développer, en notre pays, les forces physiques et morales des individus et des familles. Aussi souscrira-t-on volontiers aux déclarations d'un des maîtres de l'Université de Paris que nous avons déjà cité :

Je suis disposé à croire, disait avec énergie M. Raoul Jay [2], qu'il n'y a pas eu, qu'il n'y aura peut-être jamais d'époque ou de pays où l'amélioration des

1. La diminution de la journée de travail influe très heureusement sur la morbidité et la mortalité de la classe ouvrière. M. Marcel Lecoq (*op cit.*, p. 144 et suiv.) cite des faits et des chiffres nombreux.

2. Cf. *Journée industrielle*, 23 février 1919.

conditions de travail des classes ouvrières présente un intérêt supérieur à celui qu'elle présente, en France, à l'heure actuelle.

Refaire la France, la France épuisée par un effort héroïque et prolongé, voilà la grande tâche de l'heure actuelle. Tous les jours, se fait plus surabondante la preuve de sa nécessité, de son urgence. Hier, nous apprenions l'étendue de nos pertes sur les champs de bataille; aujourd'hui, c'est le fléchissement de la population civile pendant les dernières années... Refaire la France, c'est garantir à nos travailleurs un emploi de leurs forces qui ne puisse, en aucune façon, mettre en péril la conservation et le développement de ces forces. Refaire la France, c'est, avant tout, refaire la famille française.

Est-il, à ce point de vue capital, douteux que la journée de huit heures puisse permettre à la famille française de retrouver une vitalité, une cohésion qu'on ne peut attendre d'une famille dans laquelle non seulement le chef de famille, mais encore la femme et la mère, les enfants eux-mêmes sont trop souvent, de longues heures, tenus éloignés du foyer demestique?

Ce souci de la famille doit assurément primer tous les autres, car le problème de la natalité est le plus angoissant de tous ceux qui se posent en notre pays. Mais il faut bien reconnaître que l'établissement de la journée de huit heures, entraînant pour beaucoup d'industries, comme nous l'avons vu, l'organisation quotidienne de deux ou trois équipes successives, va précisément se heurter au gros obstacle de notre population trop peu nombreuse. Pour constituer les nouvelles équipes, il faudra faire appel aux femmes des ouvriers, il faudra faire appel aussi à l'élément rural et, de ce chef, le mouvement d'émigration campagnarde

sera malheureusement accentué. Il y a là un sérieux inconvénient auquel on parera, partiellement, il est vrai, par l'emploi accru de la main-d'œuvre étrangère.

Mais si l'on veut que la journée de huit heures donne de bons résultats au point de vue de la santé physique et morale des salariés, il est indispensable, d'une part, que l'on s'efforce d'améliorer le logement des ouvriers, afin que ceux-ci y trouvent un certain confort et un certain agrément; il est nécessaire, d'autre part, que l'on cherche le moyen d'occuper les travailleurs pendant leurs heures de loisir en organisant des terrains de jeux, des salles de lectures, des cours et des conférences[1].

Il ne faudrait pas croire d'ailleurs qu'un ouvrier qui travaille longtemps soit, pour cette raison, plus sobre qu'un autre profitant de courtes journées. Le travailleur surmené n'a pas l'habitude d'avoir des loisirs; aussi ne sait-il comment employer les rares instants dont il dispose, et il se réfugie au cabaret, où l'acool lui donnera momentanément l'illusion des forces qui lui manquent. Au contraire, celui qui a l'habitude de disposer d'un certain temps, apprend peu à peu à le mieux utiliser, soit par des lectures, soit par des distractions, soit enfin par la culture d'un coin de terre : ses forces étant moins épuisées, il ne sentira pas

1. Sur cette question, cf. la leçon très documentée que M. César Chabrun a donnée à la Semaine sociale de Metz en août 1919. (*Semaine sociale de France* 1919, édition de la *Chronique sociale de France*, Lyon, p. 193 et suiv.)

autant le besoin de la surexcitation factice de l'alcool. Ce n'est pas seulement l'exemple des ouvriers américains et anglais[1] qui est probant, mais celui aussi de très nombreux travailleurs français. Dernièrement, un des représentants de l'industrie chimique rapportait le fait suivant[2] : « J'ai dirigé, à un certain moment, une usine de deux mille ouvriers, dans laquelle nous avions organisé des terrains de jeux, des salles de lectures et un orchestre. Chaque soir, entre six heures et sept heures et demie, deux cent-cinquante ouvriers de dix-huit à trente ans jouaient au foot-ball. Et il se produisit ceci, c'est qu'en moins d'un an, sur 250 débits de boisson, 70 durent fermer. » Il y a déjà plusieurs années, M. Blocher, directeur d'une grande filature de coton, parlant à Bâle des effets de la loi suisse sur les fabriques, déclarait[3] qu' « on avait craint de voir les ouvriers user du loisir que leur assurait la limitation de la journée de travail pour fréquenter plus les cabarets et se livrer davantage à la débauche », mais il ajoutait : « Je n'ai rien remarqué de semblable. » Et l'on pourrait citer nombre de cas analogues.

VI

Nous venons d'exposer les principaux arguments invoqués pour ou contre la journée de huit heures ;

1. Cf. John Rae, *la Journée de huit heures*, p. 119 et suiv.
2. Cf. *Journée industrielle*, 31 mars 1919.
3. Cité par Raoul Jay, *la Protection légale des travailleurs*, p. 153.

toutefois, avant d'examiner, dans ses dispositions essentielles, la récente loi française qui institue chez nous cette journée, il est nécessaire de considérer une réforme qui est réclamée parfois concurremment avec la journée de huit heures et qui figure dans notre loi du 23 avril 1919. Cette réforme, c'est la *Semaine anglaise.*

Par ce terme, d'une façon générale, on entend aujourd'hui toute organisation du travail, toute limitation hebdomadaire du nombre d'heures de labeur, qui ont pour résultat d'abréger la journée du samedi de façon à procurer, ce jour- là, aux salariés, la liberté de tout ou partie de l'après-midi[1].

De tous les arguments pour et contre la « semaine anglaise », nous laisserons de côté ceux que nous avons déjà eu l'occasion d'étudier à propos de la journée de huit heures et qui, avec de très légères variantes, s'appliquent à l'institution de la journée écourtée du samedi[2].

L'argument principal, invoqué par les partisans de cette organisation du travail, est que celle-ci permet de « faire du dimanche une vérité, c'est-à-

1. Cette pratique est ancienne : M. Martin-Saint-Léon, dans son *Histoire des Corporations de métiers* (p. 141), établit qu'au Moyen Age la journée de travail du samedi était habituellement réduite. Mais, mieux que les autres pays, l'Angleterre moderne a su conserver ou reconquérir le repos de l'après-midi du samedi : d'où le nom de « semaine anglaise » généralement donné à cette organisation du travail.

2. Cf. sur la semaine anglaise, Raoul Jay, *la Semaine anglaise, le Repos de l'après-midi du samedi*, rapport présenté à l'Association nationale française pour la protection légale des travailleurs (Paris, 1915); Raoul Jay, *la Semaine anglaise dans l'industrie du vêtement*, rapport présenté à l'Association nationale française pour la protection légale des travailleurs (Paris, 1918); René Martinat, *le Repos de l'après-midi du samedi dans l'industrie* (Paris, 1911).

dire le jour de repos collectif du plus grand nombre possible de travailleurs, en même temps qu'un plein jour de vie de famille ».

En bien des cas, l'arrêt de la fabrication, le samedi après-midi, est la condition même du repos du dimanche, car lorsque le labeur industriel se prolonge jusqu'au samedi soir, nombreux sont les ouvriers qui sont obligés de revenir le dimanche matin pour les travaux d'entretien ou de réparation. M. Léon Harmel écrivait, il y a quelques années : « Au point de vue industriel, le repos du dimanche n'existera véritablement tout entier que lorsque nous aurons la demi-journée du samedi[1]. » Un autre industriel, M. Dominique Delahaye, disait au Sénat, le 3 avril 1906 : « Il faut supprimer le travail de l'après-midi du samedi, si l'on veut qu'il y ait dans l'industrie un véritable repos dominical. »

Cette réforme ne profiterait pas aux seuls ouvriers, mais aussi aux employés : tant que la réduction de la journée de travail du samedi n'aura pas permis aux gens du peuple de faire leurs achats le samedi, la fermeture des magasins le dimanche se heurtera à de sérieuses difficultés. Ces difficultés disparaîtraient avec la semaine anglaise. Libres l'après-midi du samedi, les ouvriers, qui auraient reçu leur salaire le samedi matin ou mieux encore le vendredi, pourraient faire, pendant cet après-midi, les achats qu'ils sont trop souvent obligés de faire le dimanche. Naturellement, les employés que les nécessités de la vente au détail priveraient

1. Fénelon Gibon, *le Dimanche de l'ouvrier*, p. 40.

du repos du samedi après-midi, devraient recevoir un repos compensateur un autre jour, comme c'est aujourd'hui la règle légale en Angleterre.

L'ouvrière aura certainement encore plus à se louer de l'institution de la semaine anglaise que son mari. Maintes et maintes fois, la malheureuse, prise chaque jour, du matin au soir, à l'usine ou à l'atelier, n'a que le dimanche pour exécuter sa lourde tâche ménagère. M. Chassain de la Plasse a tracé un tableau poignant du dimanche — douloureux dimanche ! — de bon nombre de femmes du peuple[1] :

Différée de jour en jour, la besogne s'imposera le dimanche venu. Il faut s'exécuter, aller laver le linge, le raccommoder, nettoyer la maison, faire les provisions, mettre le mobilier en bon ordre, préparer le dîner... L'heure du dîner arrive. Bien des choses restent à finir, il faut encore travailler une partie de l'après-midi.

Si tout est fini un peu plus tôt, la femme, surmenée, n'a plus le courage de s'occuper d'elle et de sa toilette. Elle renonce à s'habiller et reste à la maison. Le mari qui s'ennuie la quitte et s'en va boire. Les enfants rôdent aux alentours et amusent leur oisiveté loin des yeux et de la surveillance de leurs parents.

Le dimanche qui devrait être un jour de repos, le jour de Dieu et de la famille, n'est plus que le jour de la fatigue, de l'ennui et du cabaret.

On peut donc dire que l'effort fait en vue de généraliser la semaine anglaise est « un effort pour reconstituer des foyers familiaux que menacent de

1. Chassain de la Place, *l'Industrie roannaise et le chômage du samedi* (Roanne, 1879, p. 7), cité par Raoul Jay, *la Semaine anglaise*, p. 34.

ruiner les conditions du travail industriel et commercial et spécialement le travail de la femme hors de chez elle ». A ce titre, cet effort est digne d'être soutenu. Mais, comme toute réforme, celle-ci ne va point sans soulever des objections. Ce sont, en partie, les mêmes que celles qui sont formulées contre la journée de huit heures et qui, presque toutes, se ramènent, en principe, aux inconvénients ou même aux dangers qui résulteraieut d'une notable diminution de la production industrielle.

Nous avons précédemment examiné cette grave question à plusieurs points de vue, mais il nous reste à la considérer sous un aspect particulièrement important : celui de la concurrence étrangère. Et ce que nous dirons s'appliquera à la journée de huit heures comme à la semaine anglaise.

VII

La très grande majorité des partisans de ces deux réformes reconnaît que, pour réduire au minimum les effets nuisibles de cette limitation du travail industriel, il est à souhaiter que celle-ci soit appliquée dans tous les pays : si nos concurrents, fait-on remarquer, n'ont ni la journée de huit heures, ni la semaine anglaise, leur production, libre de cette limitation, dépassera la nôtre ; nous ne pourrons lutter ni sur les marchés étrangers, ni peut-être sur le nôtre.

La nécessité d'un accord international est donc généralement admise. Celui-ci est d'ailleurs dans les désirs des gouvernements de l'Entente, car la

limitation des heures de travail dans l'industrie, sur la base de huit heures par jour ou de quarante-huit heures par semaine, fut l'un des principes, proposés par la Commission de législation internationale du travail comme devant inspirer la future Charte internationale du travail. Dans sa séance plénière du 12 avril 1919, la Conférence des préliminaires de paix l'a solennellement accepté et le premier objet inscrit à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail de Washington fut précisément l'application de la journée de huit heures ou de la semaine de quarante-huit heures [1].

Les partisans des huit heures invoquent aussi l'exemple des nations qui ont déjà établi cette limitation du temps de travail, soit par des lois, soit par des conventions entre patrons et ouvriers.

En Angleterre, une série d'accords professionnels ont introduit la journée de huit heures ou la semaine de quarante-huit heures dans nombre d'industries, notamment dans la construction des navires et des machines, dans l'industrie minière et dans plusieurs exploitations publiques. Depuis le 1er février 1919, les huit heures sont accordées au personnel des chemins de fer. Enfin, la conférence industrielle mixte, constituée par le gouvernement britannique, a décidé de proposer l'introduction de la semaine de quarante-huit heures et l'adoption des dispositions protectrices applicables lorsque des exceptions seront accordées.

En Espagne, un décret du président du Conseil,

1. Cf. dans le dernier chapitre de ce livre ce que nous disons sur la Conférence de Washington.

en date du 3 avril 1919, porte qu' « à partir du 1er octobre 1919 le maximum de la journée légale sera fixé à huit heures par jour ou à quarante-huit heures par semaine dans tous les travaux ».

En Italie, jusqu'au mois de février 1919, la journée était généralement de dix heures et demie. Mais, à la suite d'accords intervenus entre les groupements nationaux de patrons et d'ouvriers, les huit heures ont été adoptées dans les industries mécaniques, sidérurgiques, navales, textiles (à l'exception du moulinage de la soie que l'on considère comme une industrie ayant un caractère agricole), chimiques (engrais, explosifs, produits pharmaceutiques, caoutchouc), polygraphiques et dans les industries du bâtiment (tailleurs de pierre compris). Dans les contrats professionnels ainsi conclus, concernant les industries mécaniques, navales et sidérurgiques, on prévoit les cas où les ouvriers seraient appelés à faire deux heures par jour de travail supplémentaire, avec limitation toutefois à quatre heures par semaine. Ces cas doivent être soumis à l'examen et à la décision des représentants des employeurs et des ouvriers. Dans l'éventualité où les deux parties n'aboutiraient pas à un accord, on soumettrait le différend à un arbitrage ayant un caractère syndical. D'autres accords du même genre sont en préparation pour l'extension de la journée de huit heures à plusieurs autres industries et le gouvernement est disposé à concéder cette journée « à tous les travailleurs dont les fonctions sont, par leur nature, analogues à celles des ouvriers de l'industrie ».

Par une loi du 22 janvier 1915, la journée de huit heures a été introduite au Portugal pour les exploitations de l'État et les administrations publiques, ainsi que pour certaines entreprises privées. Au Danemark, la journée de huit heures a été introduite en vertu de la loi du 8 février 1919. En Hollande, presque toute l'industrie a, de sa propre initiative, adopté la journée de huit heures. En Suisse, a été votée, le 18 juin 1919, une loi aux termes de laquelle « la durée du travail dans les exploitations employant une seule équipe ne peut dépasser quarante-huit heures par semaine ».

Dans le reste de l'Europe, les nouveaux gouvernements issus de la guerre ont, pour la plupart, établi une législation analogue.

En Pologne, d'après un décret du 23 novembre 1918, le travail des ouvriers ou employés dans tous les établissements industriels, mines, hauts fourneaux, ateliers, entreprises de transports de terre et de navigation, ainsi que dans le commerce, ne doit durer, à l'exclusion des heures de repos, que huit heures par jour et le samedi six heures.

Dans la République tchéco-slovaque, la loi du 19 décembre 1918 établit la journée de huit heures ou la semaine de quarante-huit heures. Mêmes décisions en Russie (décret du 29 octobre-11 novembre 1917). En Allemagne, aux termes de la loi du 23 novembre 1918, « la durée régulière de la journée de travail, non compris les repas, ne peut dépasser huit heures; lorsque, par dérogation à ce principe, la journée de travail est réduite, les samedis ou veilles de fêtes, à la suite d'un accord,

les heures de travail ainsi supprimées peuvent être réparties entre les jours de travail ». Un article de la loi vise le cas des équipes successives. On y lit : « En vue d'assurer la relève régulière hebdomadaire des équipes dans les établissements à marche continue ou dans lesquels l'intérêt public nécessite le maintien ininterrompu du travail le dimanche, la journée maxima des ouvriers de plus de seize ans peut être portée, un jour toutes les trois semaines, à seize heures, y compris la durée des repas, à la condition que, au cours de ces trois semaines, ces ouvriers bénéficient de deux repos de vingt-quatre heures consécutives. » Dans l'Autriche allemande, la loi du 19 décembre 1918 avait institué la journée de huit heures... jusqu'à la conclusion de la paix. En Finlande. les huit heures sont devenues la règle légale, depuis la loi du 27 novembre 1917, qui, entre autres choses, décide que la prolongation de la journée donne droit, pour les deux premières heures, à un supplément de salaire de 50 pour 100 et, pour le surplus, de 100 pour 100.

Si nous sortons d'Europe, nous constaterons que, dans divers pays d'outre-océan, la journée de travail a été réduite à huit heures, soit par voie conventionnelle, soit par voie légale. Ainsi, dans les États-Unis de l'Amérique du Nord, une loi décide que la fixation à huit heures de travail quotidien doit figurer dans tout contrat prévoyant l'occupation d'ouvriers et conclu avec le gouvernement fédéral, un territoire de l'Union ou le district de Colombie. Une autre loi a introduit la journée de

huit heures pour le personnel des chemins de fer. Des conventions analogues, conclues directement entre les intéressés, existent dans de nombreuses industries, en particulier dans la métallurgie, l'électrotechnique et l'industrie chimique. D'autres républiques américaines, l'Uruguay, le Mexique, l'Equateur, le Panama ont également adopté la journée légale de huit heures.

Cette réforme paraît donc en voie d'être réalisée par la très grande majorité des nations, surtout des nations industrielles [1]; dans les pays qui paraissent encore en retard à ce point de vue, une partie de l'opinion publique la réclame, parfois violemment. Enfin, elle a été proclamée, à Versailles, comme l'un des articles essentiels de la Charte internationale du travail. Ce sont là des considérations que n'ont point manqué d'invoquer en France ceux qui voulaient introduire chez nous cette limitation de la durée du travail quotidien.

Il est enfin un dernier argument, — et non le moins décisif au point de vue pratique, — qui est avancé par les partisans, convaincus ou résignés, des huit heures : c'est l'argument politique. Dans son Message [2], le Conseil fédéral suisse l'a exposé avec une courageuse netteté :

... Il faut toutefois reconnaître franchement, déclare-t-il, qu'il ne s'agit plus aujourd'hui de peser exclusi-

1 Cf. dans le dernier chapitre de ce livre les décisions prises relativement à la journée de huit heures et à la semaine de quarante-huit heures par la Conférence de Washington, en novembre 1919.

2 *Message du Conseil fédéral* du 29 avril 1919, cf. *Feuille fédérale suisse*, 7 mai 1919, p. 121.

vement les raisons matérielles militant pour ou contre l'innovation. La réduction de la durée du travail à quarante-huit heures par semaine est une vieille revendication des ouvriers industriels qui en exigent la réalisation plus impétueusement que jamais. Aux raisons matérielles viennent s'en ajouter d'autres d'ordre psychologique; en refusant nettement d'en tenir compte, les autorités politiques et les employeurs commettraient une imprudence qui ne pourrait que nuire à l'Etat.

Cet argument de psychologie politique a certainement pesé d'un grand poids sur les décisions du gouvernement et du Parlement français pour les amener à la loi du 23 avril 1919.

VIII

Cette loi mérite de nous retenir, tant par son importance pour la vie économique de notre pays que par son originalité au milieu de toutes nos lois sociales, et même par rapport à l'ensemble de la législation des autres nations.

Tout d'abord, son mode de préparation lui donne une place spéciale dans la série des textes législatifs.

De divers côtés, en France comme à l'étranger, les journaux, les orateurs et les congrès ouvriers réclamaient instamment la journée de huit heures. Les socialistes n'étaient pas d'ailleurs les seuls à le faire, puisque le Congrès international des syndicats chrétiens, tenu à Paris en mars 1919, avait inscrit cette réforme en tête de son programme; aussi les chefs révolutionnaires comptaient-ils sur cette quasi-unanimité pour faire de cette revendi-

cation l'objet principal des manisfestations projetées pour le 1er mai.

Non sans habileté, le gouvernement français résolut de prendre les devants et d'enlever aux agitateurs la force d'une revendication qui groupait l'immense majorité des salariés. Le ministre du travail, M. Colliard, profita de ce que des représentants des principales organisations patronales et ouvrières faisaient partie de la Commission législative internationale du travail, instituée par la Conférence des préliminaires de paix, pour les inviter à étudier ensemble, au point de vue purement national, la question de la journée de huit heures. Tout d'abord, la discussion fut ardente, car les industriels redoutaient les effets économiques de la réforme et les ouvriers insistaient, au contraire, pour la réaliser rapidement. Mais, de part et d'autre, on fit preuve de la meilleure volonté : les premiers reconnurent volontiers les avantages d'ordre social qui résulteraient des « huit heures » et les seconds déclarèrent que leurs camarades devraient faire tout le possible pour éviter que la limitation de la journée entraînât une diminution de la production. Étant tombé d'accord sur l'essentiel du problème, on en examina les solutions, et cela avec la ferme et commune intention d'aboutir à des modalités qui concilieraient, autant que faire se pourrait, les intérêts divers. De cet examen sortit un texte que le gouvernement présenta au Parlement, sans le modifier. Ainsi donc, et c'est là une première originalité de la loi du 23 avril, — *ce nouveau texte législatif n'a été élaboré ni par des parlemen-*

taires, ni par des fonctionnaires, mais bien par les délégués des intéressés eux-mêmes.

Une seconde originalité, c'est la grande rapidité avec laquelle le projet fut examiné et voté : déposé par le ministre du travail le 8 avril 1919, il était immédiatement accepté par la Commission du travail de la Chambre, discuté au Palais-Bourbon les 16 et 17 avril, adopté à l'unanimité dans son ensemble par les députés, et le 23 avril par les sénateurs, promulgué aussitôt et publié à l'*Officiel* le 25 du même mois : une quinzaine de jours avaient donc suffi pour faire parcourir à ce texte, d'une si haute et si générale importance, toutes les étapes parlementaires !

Enfin, une troisième originalité, singulièrement plus heureuse, de la loi nouvelle, c'est sa souplesse, qui pourrait lui permettre de s'adapter aux innombrables diversités de nos industries, variant non seulement avec la nature des travaux exécutés, mais aussi, dans une même branche industrielle, avec les régions. Le législateur s'est contenté, en effet, de formuler le principe fondamental, admettant d'ailleurs l'option entre la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures :

Dans les établissements industriels et commerciaux[1], ou dans leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou

1. Au cours du débat à la Chambre, plusieurs députés socialistes proposèrent, par voie d'amendement, d'étendre cette disposition à l'agriculture ; mais, après un assez vif débat, et sur l'intervention du ministre du travail, la disjonction de cet amendement, acceptée par ses auteurs, fut prononcée.

de bienfaisance, lisons-nous à l'article premier, la durée du travail effectif des ouvriers ou employés de l'un ou l'autre sexe et de tout âge ne peut excéder *soit* huit heures par jour, *soit* quarante-huit heures par semaine, *soit* une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine.

Il est un second principe qui, après une discussion assez longue, fut inscrit dans la loi : aux termes de l'article 2, « la réduction des heures de travail ne pourra, en aucun cas, être une cause déterminante de la réduction des salaires », et il est formellement déclaré que « toute stipulation contraire » serait « nulle et de nul effet ».

Ces règles essentielles posées, le législateur laisse aux deux groupes d'intéressés, employeurs et salariés, le soin d'établir les modalités de réalisation. Ce sont, en effet, des règlements d'administration publique qui « détermineront par profession, par industrie, par commerce, ou par catégorie professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou pour une région, les conditions et délais d'application ». Or ces règlements, cela est dit en toutes lettres, seront pris soit d'office, « soit à la demande d'une ou de plusieurs organisations patronales ou ouvrières, nationales ou régionales intéressées ». D'ailleurs, « dans l'un et l'autre cas, *les organisations patronales et ouvrières intéressées devront être consultées* » et « donner leur avis dans le délai d'un mois ». Même procédure pour la revision de ces règlements. Enfin *ces règlements « devront se référer, dans le cas où il en existera, aux accords intervenus entre les organisations patronales et*

ouvrières, nationales et régionales intéressées ».

Cette dernière disposition est particulièrement importante : lorsque, dans une profession, les employeurs et les salariés seront tombés d'accord sur les détails d'application de la journée de huit heures ou de la semaine de quarante-huit heures, — répartition des heures, dérogations temporaires, dérogations permanentes, délais, calcul des salaires, mesures de contrôle, etc., — leur accord sera officiellement entériné par un règlement d'administration publique [1]. Aussi l'un des catholiques sociaux qui est très utilement intervenu dans la discussion de cette réforme, soit à la Commission du travail, soit, en séance publique, à la Chambre des députés, M. Jean Lerolle, a-t-il pu dire avec raison que, sinon en droit, du moins en fait, « le

1. Avant même le vote définitif de la loi, des accords de ce genre sont intervenus entre les représentants autorisés d'un certain nombre de groupements patronaux et ouvriers. Le plus important de tous, tant par son caractère que par le nombre considérable des industriels et des salariés intéressés, est celui qui fut conclu, le 17 avril 1919, entre les représentants de l'Union des industries métallurgiques et minières, des industries de la construction mécanique, électrique et métallique et des industries qui s'y rattachent, et les représentants de la Fédération des ouvriers en métaux de France. Cet accord fut suivi, le 24 mai 1919, d'un nouvel accord réglant les modalités d'application à partir du 1er juin de cette même année. Le *Journal officiel* du 15 août 1920 donne le texte du décret du ministre du travail portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi du 23 avril 1919 aux industries métallurgiques. Nous ne reproduirons pas ces documents qui ont été publiés, en tout ou en partie, par un grand nombre de journaux ; mais nous tenons à souligner l'orientation nouvelle que prennent les esprits dans le monde du travail et qui se manifeste dans ces conventions. Ajoutons que des accords du même genre interviennent, dans les industries les plus diverses, tantôt s'appliquant à tout le territoire national, tantôt étant limités à une région déterminée.

législateur délègue indirectement aux organisations corporatives une part du pouvoir réglementaire », car « la loi fixe le cadre de la réforme », mais « elle abandonne la charge de l'adapter et de la réaliser aux organisations professionnelles, plus proches de la réalité, mieux au courant des besoins et des usages ». Et il concluait : « L'innovation pourra paraître hardie à certains esprits habitués aux vieilles formules administratives : nul n'y applaudira plus que nous. Elle n'est que l'application d'un principe depuis longtemps soutenu par nos amis : celui de la législation professionnelle du travail[1]. »

Le 22 mai 1920, à la Chambre, un autre catholique, M. Duval-Arnould, président de la Commission du travail, dont on connaît la haute compétence et que l'on ne saurait considérer comme un révolutionnaire, soulignait le caractère éminemment « souple » de la loi du 23 avril 1919 et l'heureuse collaboration qu'elle instituait entre employeurs et salariés pour l'élaboration des accords collectifs : il y voyait, disait-il, « un retour au vieux droit chrétien ».

A notre tour, nous nous félicitons de ce que le législateur français ait tenu à associer les groupements corporatifs à l'application de la loi : appelés à collaborer pour résoudre des difficultés d'ordre pratique, patrons et ouvriers finiront par reconnaître que, loin d'être opposés, leurs intérêts, différents, convergent souvent, et, dans tous

1. Cf. *l'Ame française* du 26 avril 1919.

les cas, peuvent se concilier dans un équitable sentiment de concorde.

IX

Et maintenant quels ont été les premiers résultats de la loi du 23 avril 1919?

Bien des enquêtes ont été menées [1] et bien des articles ont été publiés sur cette question. On est quelque peu empêché de se faire une opinion, en la matière, car on se trouve en présence d'affirmations contradictoires dans lesquelles il est permis de soupçonner parfois du parti pris.

Néanmoins, pratiquement désintéressé en ce problème, je me suis efforcé d'arriver à quelques conclusions à peu près certaines.

Il est un premier point qui, généralement, est passé sous silence et qui néanmoins me paraît d'importance : le régime de la journée de huit heures a produit, dans les milieux populaires, une véritable détente et enlevé aux meneurs révolutionnaires une arme extrêmement dangereuse : on a pu le constater, lors du 1er mai 1919, aussi bien que dans les événements de mai 1920.

Un second point qui me paraît acquis, c'est que la loi est survenue à un moment et dans des circonstances où l'on n'était pas prêt pour en tirer socialement le meilleur parti et pour neutraliser industriellement certains de ses inconvénients possibles.

1. Parmi ces enquêtes, nous signalerons tout spécialement celle faite par *la Vie Sociale* et *l'Ame Française*.

Ainsi, — pour ne prendre qu'un exemple, — cette réduction de la journée ne pouvait avoir toute son efficacité sociale que si l'on travaillait, sans retard, à l'amélioration des logements populaires et à l'établissement des organisations de toute sorte qui permettront aux membres de la famille ouvrière de passer leurs heures de liberté utilement et sainement.

De ce chef, il y avait énormément à faire.

De nombreux efforts out déjà été tentés dans ce sens; bien des industriels ou des associations privées ont établi l'une ou l'autre institution qui est fort appréciée des travailleurs. Ainsi, le directeur des usines de Saint-Gobain vient de créer, sous le nom d'*Union Horticole de la Glacerie de Montluçon* une œuvre extrêmement heureuse dont le but est exposé, ainsi qu'il suit, dans une brochure remise au personnel de cette importante firme :

La loi de huit heures donne à tous les ouvriers et employés des loisirs qu'ils doivent chercher à utiliser pour leur bien-être et celui de leur famille.

Agréable autant qu'avantageuse, la culture du jardin se fait à moments perdus; tout homme aimant son jardin y passe des heures pleines de charmes, et la peine qu'il s'y donne est comme un délassement des fatigues du jour.

Le jardin procure des légumes, des fruits et des fleurs, mais il donne aussi santé, force et gaieté.

On ne saurait trop engager les pères de famille à l'aimer et à y faire travailler leurs enfants; petits et grands, chacun y trouvera des occupations en rapport avec son âge et ses forces; habitué de bonne heure au jardinage, le jeune homme y prendra goût et sera

empêché de connaître le chemin du cabaret où l'attirent les jeux et la boisson.

Pères de famille, faites en sorte d'avoir un jardin modèle, assistez aux conférences horticoles qui se donnent nombreuses et gratuites; dans le but de procurer à ses membres les connaissances nécessaires, nous voulons instituer, à Montluçon, un cercle horticole qui se chargera de faire donner des conférences sur la culture des arbres fruitiers et du jardin potager.

La société organisera des tombolas gratuites consistant en outils de jardinage, graines, livres, etc.; de plus, pour l'agrément de ses membres, elle se fera un devoir d'organiser, à prix réduits, des visites aux expositions horticoles, etc.

Actuellement l'usine possède près de 300 jardins dont la surface varie entre 200 et 300 mètres carrés; la location est gratuite pour les familles ayant deux enfants et plus, elle est de 3 francs pour les familles ayant un enfant et 5 francs pour les familles sans enfants.

On ne saurait trop louer de telles initiatives. Mais, il faut le dire nettement, elles ne sont pas encore assez nombreuses. Peu à peu, nous voulons l'espérer, elles se multiplieront, et, par là même, peu à peu, les travailleurs pourront mieux tirer profit des heures de liberté et de repos que la nouvelle loi leur procure.

Reste la grosse, la capitale question de la production.

Sur ce point, il y a une observation préliminaire qu'il importe de ne pas omettre.

On ne pourrait évaluer d'une façon précise la

répercussion des huit heures sur la production nationale que si l'influence de la loi avait été *seule* à s'exercer depuis un an et demi. Or : 1° les difficultés des transports, le manque de matières premières et de charbon ont provoqué des arrêts de travail répétés qui ont entravé dans une très forte proportion le retour à la production normale; 2° la loi des huit heures n'est appliquée présentement que d'une façon partielle; les règlements d'administration publique n'ont été publiés que pour un certain nombre d'industries et la loi est loin d'être obligatoire dans toutes les professions.

Mais, ces réserves faites, il nous paraît incontestable que, dans l'ensemble, la réduction de la durée de la journée a eu pour conséquence une réduction notable de la production qui varie évidemment suivant les branches industrielles, mais qui atteint fréquemment 20 %. Or cette baisse de la production est naturellement une des causes de la hausse du prix des choses.

Il me semble non moins acquis qu'une amélioration progressive de l'outillage pourra diminuer, plus ou moins, dans un grand nombre de cas, cette baisse de la production, *surtout si le personnel se trouvait suffisamment intéressé aux bénéfices des entreprises* et, par conséquent, au relèvement de la production.

Mais cette amélioration ne peut se produire que progressivement à mesure que les usines auront pu se procurer un outillage plus perfectionné dont la livraison menace d'être lente.

Et c'est pourquoi en se plaçant à ce point de vue,

on peut regretter que les auteurs de la loi de huit heures n'aient pas adopté le système des paliers qu'avaient institué les auteurs de la loi du 30 mars 1900, ramenant, en deux stades de deux années chacune, la journée normale de onze à dix heures. Mais des raisons de politique et de pacification sociale leur ont paru exiger l'octroi *immédiat* et *complet* de la formule des huit heures.

D'ailleurs, — et l'on ne saurait trop y insister après MM. Duval-Arnould, président de la Commission du travail et Jourdain, ministre du travail, répondant aux critiques dirigées contre la loi du 23 avril 1919, — cette loi présente, pour l'application, une assez grande souplesse et, d'autre part, elle autorise de très nombreuses récupérations et dérogations dont l'emploi pourrait produire un heureux effet, analogue, en somme, à celui qu'aurait donné le système des paliers.

Les règlements, a dit le ministre, posent en principe que la journée de huit heures est la journée normale ou plus exactement que c'est la durée normale du travail effectif. La répartition des quarante-huit heures sur la semaine s'opère de différentes manières, suivant les nécessités de l'industrie en jeu.

Les règlements prévoient, en outre, la récupération des heures ou des journées de travail perdues, par suite des causes accidentelles, des chômages, des jours fériés ou des fêtes locales, etc. Pour Paris et sa région, la récupération porte, en ce qui concerne les jours fériés, sur quatre-vingts ou quatre-vingt-dix heures par an. Pour la province où les fêtes locales sont plus nombreuses, le chiffre en est plus élevé.

Certains règlements prévoient également la récupération des heures perdues par suite d'intempéries ou

de morte-saison. Un accord est intervenu récemment, à ce point de vue, pour le bâtiment, dans les régions libérées où, pour récupérer les heures perdues en hiver, les journées de travail en été peuvent atteindre jusqu'à dix heures.

Après les récupérations viennent les dérogations permanentes qui s'appliquent aux catégories d'ouvriers dont dépend le fonctionnement normal des établissements industriels : par exemple, les chauffeurs, les chefs d'équipes et certains spécialistes.

Des dérogations permanentes sont aussi prévues pour certains travaux intermittents quand, pendant la journée, l'ouvrier ou le travailleur a besoin de repos fréquents. Ces dérogations s'appliquent, par exemple, à la batellerie fluviale, aux employés d'hôtels, aux garçons de restaurants, etc.

Enfin les règlements prévoient des dérogations temporaires qui ont surtout pour but de faire face à des surcroîts de travail, à la nécessité de livraisons rapides, conditions essentielles au relèvement économique de notre pays.

Tels sont, en quelques mots, les principes des dérogations qui sont suffisamment souples pour s'adapter aux nécessités de chaque industrie, de chaque profession et de chaque genre de travail.

Une loi est rarement parfaite, disait en terminant le ministre du travail. Celle-ci n'est pas une exception ; mais les étapes d'applications si justement réclamées par nos collègues et par la Chambre se trouvent réalisées par les différents systèmes de récupération et de dérogation prévus au texte même de la loi.

Aussi formons-nous le vœu que, pour le relèvement économique de notre pays, on mette largement à profit ces possibilités de récupérations et de dérogations inscrites dans le texte de la loi.

De la sorte, sans abandonner le principe des

huit heures, on assurerait son application progressive dans les conditions les moins défavorables, laissant aux industriels le temps d'améliorer leur outillage et aux diverses sociétés celui de créer les organisations sociales qui permettraient à l'ouvrier d'utiliser ses heures de loisir.

Mais, pour qu'il en soit ainsi, *il est indispensable que les salariés sentent et comprennent que leurs intérêts peuvent s'accorder avec ceux de leurs employeurs. Et, pour leur donner cette conviction, il serait nécessaire que se développassent certaines réformes et institutions dont nous parlons dans les chapitres suivants. Si l'on veut juger la question des huit heures, sans parti pris et sans exagération dans aucun sens, il convient de ne pas l'isoler des autres problèmes sociaux : selon que ceux-ci recevront telle ou telle solution plus ou moins favorable à l'entente sociale, la réduction du labeur quotidien aura des conséquences soit plus ou moins heureuses, soit plus ou moins regrettables.*

CHAPITRE III

LE SURSALAIRE FAMILIAL ET LES ALLOCATIONS POUR CHARGES DE FAMILLE [1]

I

En ce qui concerne la rétribution du travail, nous assistons dans le monde industriel à une évolution des idées qui est des plus significatives et des plus heureuses.

Jadis, dans la détermination du chiffre de cette rétribution, l'employeur ne prenait en considération que la quantité et la qualité du travail fourni : peu importait que le salarié fût célibataire, marié, père d'une nombreuse famille ; on ne voyait en lui que le producteur, mais non point l'homme dans toute la force du terme, avec ses obligations multiples et la diversité des conditions d'existence.

Assurément, il se rencontra des sociologues, surtout parmi les catholiques sociaux, pour s'élever

1. L'expression d'*allocations familiales* est, *en fait*, synonyme de celle de *sursalaire familial*. Toutefois on peut découvrir une nuance entre ces deux termes : le premier est plutôt employé par ceux qui veulent voir dans les sommes ainsi versées une pure libéralité de l'employeur, tandis que le second est adopté par les personnes estimant que l'ouvrier doit trouver dans son gain de quoi entretenir sa famille.

contre cette conception dont ils dénonçaient les conséquences. Il se trouva même quelques patrons, qui, malgré l'âpre concurrence, résolurent d'appliquer chez eux, dans une certaine mesure, le principe du « salaire familial[1] » qu'ils reconnaissaient juste et salutaire. Aux premiers rangs de ceux-ci, nous trouvons M. Léon Harmel, qui ne se borna pas à louer l'opportunité clairvoyante des enseignements de Léon XIII, mais s'efforça de démontrer par la pratique l'efficacité sociale des orientations pontificales.

Dans son usine du Val-des-Bois, l'organisation de la « Caisse de famille » permit, autant que la chose était possible sous un régime individualiste de luttes industrielles acharnées, d'assurer un certain minimum de salaire familial. Cela mérite quelques détails. D'abord, dans cette firme, il était une particularité que nous devons signaler : c'était la paye collective. Une fiche indiquait le compte du travail des différents membres d'une famille avec le total à recevoir par eux. La remise de ce salaire global était faite au père ou à la mère (mais de préférence à celle-ci, pour des raisons faciles à comprendre), en semaine, le jeudi, jour de marché, à la rentrée du matin. On évitait ainsi les tentations malsaines qui se produisent

1. Sur la question du « salaire familial », cf. Léon Grégoire, *le Pape, les catholiques et la question sociale* (p. 80 et suiv.); P. Antoine, *Cours d'économie sociale* (p. 569 et suiv.); Mgr Keane, *Commentaire de l'Encyclique* (*Association catholique*, juillet 1893); Abbé Naudet, *Propriété, capital et travail* (p. 293 et suiv.); Max Turmann, *le Développement du catholicisme social* (p. 58 et suiv.); Mgr Pottier, *la Morale catholique et les questions sociales d'aujourd'hui* (Tome Ier, p. 51 et suiv.).

les jours de paye. De plus, soit dit en passant, ce système facilite l'épargne : les ouvriers sont autorisés à laisser au bureau ce qu'ils veulent mettre de côté et, — c'est un fait d'expérience, — il est relativement beaucoup plus aisé de prélever quelques francs d'économie sur un salaire total que sur des salaires partiels et successifs, toujours assez restreints.

Arrivons maintenant à la Caisse de famille. Dans l'exposé qu'il a fait de cette institution, M. Léon Harmel présente la remarque préliminaire suivante, dont l'importance pratique n'échappera à aucun de ceux qui ont quelque expérience de la vie ouvrière :

Quel que soit le taux des salaires, déclare le patron du Val-des-Bois, il est impossible que les familles soient complètement à l'abri d'un besoin impérieux, au moins temporaire, sans une institution qui permette de franchir comme le point mort d'une machine à vapeur : c'est le moment périodique où le piston, arrivé à l'extrémité de sa course, ne subit plus aucune impulsion. On y supplée par le volant, qui est un réservoir de force, inventé spécialement pour permettre à la machine de franchir ce moment critique. C'est dans cet esprit de prévoyance que nos pères avaient organisé certaines propriétés collectives, biens communaux et autres. Notre génération, moins sage, a détruit ces réserves, et la misère, qui était inconnue dans les campagnes, n'a plus eu de contrepoids.

Les passages critiques pour la classe laborieuse sont tout d'abord le temps où les enfants arrivent nombreux sans qu'aucun ait l'âge de travailler. Les dettes sont alors certaines. Elles pèsent lourdement sur l'avenir et apportent avec elles un découragement presque irrémédiable... Il y a aussi la mort du chef de famille

qui laisse la pauvre mère aux prises avec de poignantes angoisses. Enfin, il y a le défaut de capacité, soit temporaire, soit absolu, qui peut empêcher de dépasser un salaire médiocre.

Or, au Val-des-Bois, la caisse de famille, instituée au lendemain de l'Encyclique *Rerum novarum* et alimentée exclusivement par les subventions patronales, avait pour but de suppléer à l'insuffisance du salaire touché par certains ouvriers. Elle était administrée par une section du conseil d'usine qui avait le droit de consulter le livre de paye pour constater ce que chacun touchait. On avait fixé d'un commun accord une somme minima, reconnue comme *indispensable* pour vivre dans le pays : au moment où fut établie ladite caisse, on estima qu'avec le loyer modique, le jardin et le champ de pommes de terre, avec la vie à bon marché de la campagne (le Val-des-Bois est dans une commune rurale), ce minimum pouvait être évalué à 0 fr. 60 par jour et par personne, soit 4 fr. 20 par semaine et par tête. (Évidemment, pour une ville, et surtout avec les prix actuels, ce minimum devrait être considérablement augmenté.) Par conséquent, chaque famille ouvrière du Val-des-Bois, — ainsi en avait-il été décidé par la direction, — devait toucher hebdomadairement *au moins* autant de fois 4 fr. 20 qu'elle comptait de membres, petits ou grands, valides ou malades. Toutes les semaines, le conseil fixait le supplément que, réglementairement, il y avait lieu d'attribuer aux différentes familles, et ceci se passait sans la moindre intervention

patronale. Supposons une famille de sept enfants (soit en tout neuf personnes), où le père seul travaillait et gagnait 4 francs par jour ouvrable, soit 24 francs par semaine; le calcul du minimum fixé donnait pour cette famille (4 fr. 20 × 9) un total de 37 fr. 80; par suite, la caisse de famille devait remettre 13 fr. 80 pour la semaine. Sans doute, cela constituait une augmentation de frais généraux qui pouvait être sensible, mais M. Léon Harmel me déclarait, un jour, que, grâce à ce surcroît de dépenses, il pouvait se dire, chaque soir, qu'aucun de ceux qui, par leur labeur, contribuaient à la prospérité de l'entreprise, n'était dans la misère, ni lui, ni les siens. Et, ajoutait-il, cette pensée réconfortante valait bien quelque sacrifice d'argent.

Au Val-des-Bois, on avait donc ce qu'il serait peut-être plus exact d'appeler le minimum familial de salaire, au lieu du terme couramment employé de salaire familial. D'ailleurs peu importe la terminologie; le principal, — et la chose est triste à noter, — c'est qu'il y a quelque vingt ans, l'institution ne se répandit guère. Sauf quelques industriels du Nord de la France qui entrèrent dans cette voie en accordant des suppléments aux familles nombreuses, sauf certaines administrations publiques, et nos compagnies de chemins de fer qui versèrent à leurs agents subalternes un supplément par enfant au-dessus de trois[1], les

1. Les grandes compagnies de chemin de fer accordent, toutes, depuis plus ou moins longtemps, des allocations pour charges de famille : le Nord et l'Orléans depuis 1890, le P. L. M., depuis 1892,

employeurs s'en tinrent à la conception du salaire économiquement orthodoxe. Et le facteur familial ne joua aucun rôle dans la rémunération du travail.

Mais la guerre, qui a révélé à notre société la véritable échelle des valeurs, a mis en pleine et douloureuse lumière l'importance sociale de la famille, et particulièrement des familles nombreuses. Le conflit mondial, qui devait si cruellement atteindre le peuple français dans ses sources vives, aura eu du moins cet heureux résultat, de susciter des dispositions légales, des organisations collectives et des coutumes favorables aux pères et aux mères qui assumeront la charge d'élever de nombreux enfants.

Cette tendance se manifeste dans bien des milieux industriels. Et parmi les préoccupations de l'heure présente, c'est là un symptôme particulièrement réconfortant.

II

Dans les derniers mois de 1916, et surtout dans le courant de l'année 1917, on reconnut, en France comme en d'autres pays, la nécessité d'accorder des indemnités ou suppléments de salaires pour compenser, dans une certaine mesure, l'accroisse-

le réseau de l'Etat et le Midi depuis 1907. Les systèmes adoptés n'étaient pas uniformes; ils ont fait place, à la suite des conventions passées avec l'Etat, le 10 novembre 1916, à un régime uniforme encore en vigueur, Cf. l'enquête du ministère du travail sur *les allocations pour charges de famille* dans le *Bulletin du ministère du travail,* mars-avril 1920, p. 110 et suiv.

ment du prix de la vie. Évidemment, pour l'établissement de ces « sursalaires », on ne pouvait équitablement négliger le fait que le bénéficiaire avait ou non une nombreuse famille. La cherté de l'existence présentait pour lui des conséquences très différentes suivant qu'il avait ou non plusieurs bouches enfantines à nourrir. Et c'est ainsi que le facteur familial intervint dans la rémunération des travailleurs. On eut alors ce que l'on a nommé le sursalaire familial[1].

Dès la fin de l'année 1916, sur l'initiative d'une maison de Grenoble, la majeure partie des industriels du Dauphiné accordèrent à leurs ouvriers, pères de famille et ayant des enfants en bas âge, une prime mensuelle dont le taux variait, suivant les établissements, de 0 fr. 20 à 0 fr. 50 par jour et par enfant ayant moins de treize ans révolus. Dans certaines usines, la prime était uniforme pour chaque enfant, par exemple 7 fr. 50 pour un enfant, 15 francs pour deux, etc. Dans d'autres, au contraire, elle était progressive : 7 fr. 50 pour un enfant, 18 francs pour deux, 31 fr. 50 pour trois, etc. Inutile d'ajouter que cette décision avait été très favorablement accueillie par les travail-

1. Cf. sur cette question l'intéressante et suggestive étude que M. Paul Bureau a publiée dans *l'Expansion économique* (février 1919) sous le titre : *la Caisse de compensation du Syndicat des métallurgistes dauphinois.*

Le Comité d'Expansion économique, fondé pendant la guerre par M. David Menuet, président de la chambre de commerce de Paris, a fait, par l'intermédiaire de ses groupements régionaux, une active propagande en sa faveur, notamment lorsque M. Cavaillé, des Aciéries de Pont-à-Mousson et M. Villain des Aciéries de l'Est, qui avaient conçu un système comparable à celui de Grenoble, lui eurent demandé de seconder leurs efforts.

leurs de cette région qui, depuis la guerre, a vu son industrie s'accroître considérablement.

Peu à peu, la prime familiale s'égalisa entre les diverses firmes. Mais on ne tarda pas à reconnaître que ce système risquait d'aller à l'encontre des intentions généreuses de ses promoteurs : il pouvait arriver, en effet, que les chefs d'industrie, pour ne pas augmenter leurs charges financières, s'arrangeassent de façon à ne pas prendre (ou bien à prendre en nombre aussi restreint que possible) les ouvriers ayant une nombreuse famille.

Aussi les métallurgistes dauphinois constatèrent-ils à l'user que cette organisation individualiste était défectueuse et qu'il fallait y substituer une organisation professionnelle. Au mois de mai 1918, ils constituèrent une caisse commune qu'ils appelèrent « Caisse de compensation des indemnités et allocations familiales ». Le nom, qui prête quelque peu à confusion avec d'autres organisations financières, vaut moins que l'institution qui, elle, est excellente.

Le principe essentiel de cette caisse est que les contributions de chaque maison adhérant au Syndicat des constructeurs-mécaniciens, chaudronniers et fondeurs de l'Isère doivent être proportionnelles, soit aux salaires totaux payés aux ouvriers, soit au chiffre du personnel. En prenant pour base les résultats de l'expérience individuelle, on estima que le mieux était de demander à chaque employeur une contribution mensuelle de 10 francs par ouvrier, ce qui, paraît-il, correspon-

dait à peu près aux 5 % des salaires payés. Moyennant ce versement, chaque patron reçoit le montant total du sursalaire familial qu'il donne mensuellement à son personnel. Dès lors, chaque employeur n'a nul intérêt financier à refuser d'embaucher un ouvrier ayant des charges de famille et, par là, on a obvié au danger que présentait la première organisation individualiste[1].

La « Caisse de compensation » grenobloise

1. Voici, en effet, ce que nous lisons dans l'accord intervenu, le 17 mai 1918, entre les patrons et les ouvriers constructeurs-mécaniciens, sous la présidence et sur l'intervention de M. le chef d'escadron Blanck, délégué du ministre de l'armement et des fabrications de guerre (texte dont nous devons l'aimable communication au Syndicat des constructeurs-mécaniciens, chaudronniers et fondeurs de l'Isère) :

« ... D'autre part, il ne paraît pas possible que le paiement de cette allocation reste à la charge des patrons, car il arriverait fatalement que, dans une petite industrie occupant un personnel restreint, le patron pourrait être amené à faire le choix de son personnel ouvrier en éliminant ceux dont les charges de famille institueraient pour lui une dépense excessive.

« En cet état, le Syndicat des constructeurs-mécaniciens décide de prendre à sa charge le paiement de la totalité des allocations pour charges de famille et il effectuera ce paiement au moyen d'une caisse spéciale gérée par lui et alimentée par les industriels au prorata de leur nombre d'ouvriers.

« Le pourcentage des versements patronaux sera déterminé par une commission, soit sur les salaires totaux payés aux ouvriers, y compris l'indemnité de vie chère, soit en établissant une cotisation basée sur le chiffre du personnel.

« Les constructeurs sont donc invités à faire parvenir immédiatement au syndicat :

« Un état numérique de leur personnel : hommes, femmes et enfants ;

« Un état par catégorie des indemnités et allocations reconnues exactes par leurs soins ;

« Le chiffre total des salaires par quinzaine. »

Et le 12 juillet 1918, à Grenoble, la délégation patronale et la délégation ouvrière adoptaient un règlement relatif aux indemnités et allocations pour charges de famille, en présence de M. le lieutenant Lury, contrôleur de la main-d'œuvre militaire.

distribue les quatre catégories de sursalaires que voici :

1° L'ouvrier marié, dont la femme ne travaille pas alors qu'elle le pourrait, reçoit un sursalaire mensuel de 12 fr. 50 ; par cette allocation, on a voulu inciter les femmes à s'occuper exclusivement de leur ménage.

2° L'ouvrier marié, dont la femme, pour une raison de santé, ou à cause du soin des enfants, ne peut se livrer à un travail rémunéré, reçoit par mois un sursalaire de 25 francs[1] : Il est admis, lit-on dans le règlement, qu'une femme ayant un seul enfant de moins de treize ans a le droit de se consacrer uniquement à son ménage[2].

3° L'ouvrière mariée dont le mari ne peut pas faire un travail rémunéré touche un sursalaire mensuel de 25 francs.

4° Pour ses enfants, le salarié obtient des allocations : tout ouvrier ayant au moins six mois de présence dans l'usine obtient un sursalaire mensuel de 7 fr. 50 s'il a un enfant, de 18 francs s'il en a deux, de 31 fr. 50 s'il en a trois, de 48 francs s'il en a quatre ; pour chaque enfant, au delà du

1. Par suite, paraît-il, des difficultés rencontrées dans les enquêtes destinées à établir les raisons pour lesquelles ces ouvrières ne travaillaient pas, ces primes ont été supprimées à partir du 1er juillet 1919 et reportées sur les enfants.

2. A titre exceptionnel et sans que cela puisse constituer un droit pour les bénéficiaires, il est admis que, dans des cas où ils seraient seuls juges, les patrons pourraient accorder l'indemnité de 25 francs :

1° aux femmes âgées de soixante ans et plus, que l'on peut considérer comme ne pouvant plus travailler ;

2° aux grands-pères et grand'mères ayant recueilli, à leur charge, des petits-enfants orphelins âgés de moins de treize ans.

nombre de quatre, l'allocation est augmentée mensuellement de 12 francs.

On peut discuter le taux et l'attribution du sursalaire à telle ou telle de ces quatre catégories, mais le principe même de ce sursalaire et l'organisation de la caisse sont, en tous points, dignes d'être loués. « Cette cause concilie, en effet, très heureusement comme le fait remarquer M. Paul Bureau[1], les différents intérêts en présence : tout ouvrier reçoit d'abord un salaire exclusivement déterminé par la qualité et la quantité du travail fourni, et ainsi est observée, dans ce qu'elle a de légitime, la formule : « A travail égal, salaire égal ». Mais, d'autre part, on donne à cette formule le complément sans lequel elle ne représente qu'une pratique d'injustice et de désorganisation sociales : si l'équité réclame que le même travail soit rétribué de la même manière, quelle que soit la condition de celui qui l'accomplit, elle réclame aussi et non moins impérieusement que l'ouvrier sobre et honnête, laborieux et capable, puisse trouver dans son travail le moyen régulier de subsistance pour sa femme et ses enfants, et s'il ne le trouve pas, la justice est violée et un grand dommage est infligé à la société même. »

1. Cf. *Expansion économique*, février 1919. M. Paul Bureau a soutenu vigoureusement le principe du sursalaire familial dans son journal *Pour la Vie* qui défend toutes les mesures et les institutions favorables aux familles nombreuses.

III

La fondation de la Caisse des métallurgistes de Grenoble n'avait pas tardé à provoquer, dans toute la classe ouvrière dauphinoise, le désir bien compréhensible de recevoir des indemnités pour charges de famille. Et, à ce désir, les chefs d'établissement, en d'autres branches industrielles, durent progressivement donner satisfaction.

La bonne nouvelle du sursalaire familial se répandit, peu à peu, dans la région du Sud-Est. De-ci, de-là, il se trouva des patrons qui comprirent le haut intérêt social que présenterait la fondation d'une organisation analogue à celle des métallurgistes grenoblois.

Parmi de nombreux exemples, nous citerons celui, particulièrement intéressant, de l'industrie textile normande. L'initiative de cette organisation fut très opportunément prise par un ancien industriel de la région, M. Louis Deschamps : en sa qualité de président de la Section Rouennaise de « l'Alliance nationale pour l'accroissement de la population française », il adressa une lettre aux chefs de l'industrie textile de la région, leur citant

1. M. Deschamps s'est fait un des propagandistes les plus actifs du sursalaire familial et, parmi ce qu'il a écrit de particulièrement documenté sur ce sujet, nous signalerons sa *Note sur le salaire et le sursalaire* présentée au congrès des Sociétés industrielles de France, tenu à Mulhouse le 2 juin 1920 (Rouen, imprimerie J. Girieud, 1920). Cf. aussi ses communications aux *Semaines sociales* de Metz (1919) et de Caen (1920).

ce qui avait été réalisé dans le Dauphiné et leur montrant l'intérêt qu'il y aurait à organiser quelque chose d'analogue en Normandie.

Cette parole autorisée, désintéressée et compétente fut entendue : le 27 juin 1919, était fondée, entre les employeurs de l'industrie textile de la région normande, une association ayant pour but d'assurer à leur personnel de toutes les catégories une allocation établie suivant le nombre de leurs enfants au-dessous de treize ans.

Cette association prit le nom de *Caisse patronale de Sursalaire familial* (C. P. S. F.) et son siège social fut établi au siège même des « Syndicats de la Filature et du Tissage », 15, quai de la Bourse, à Rouen. Elle représente une grande force, puisque le total des salaires payés par les maisons adhérentes atteint la somme de 39 millions de francs et que, déjà, 2.900 familles ouvrières sont bénéficiaires de cette organisation.

Les adhésions patronales sont données pour des périodes de trois années, pendant lesquelles les adhérents s'engagent à verser à la Caisse une cotisation basée sur le total des salaires et appointements payés par eux. Par montant des salaires et appointements, il faut entendre celui qui sert à déterminer les primes pour les accidents du travail. L'assemblée générale décide chaque année le taux de la cotisation en se basant sur les résultats de l'année précédente : pour le premier exercice, ce taux a été fixé à 2 %. Au moment où il donne son adhésion, chaque employeur verse, pour constituer un fonds de caisse, un droit d'en-

trée de 2 % des salaires et appointements payés par lui l'année précédente.

Chaque patron adhérent doit payer mensuellement à son personnel le sursalaire familial. A la fin de chaque trimestre, il remet au bureau de la C. P. S. F. le bordereau des sursalaires payés et le relevé du total des salaires et appointements du trimestre. Le règlement de sa cotisation se fait par compensation entre ces deux chiffres.

L'administration de l'association est assurée par un comité de six à douze chefs de maisons adhérentes qui pourront s'adjoindre une ou deux personnes choisies en dehors des adhérents. Ces fonctions sont gratuites et n'entraînent aucune responsabilité personnelle. Les mandats sont renouvelables d'année en année. En cas de conflit, les décisions du Comité obligent les adhérents et sont sans appel.

Le Comité de la C. P. S. F. organise les services administratifs. Ceux-ci reçoivent les demandes d'inscription des membres du personnel, règlent la répartition des allocations entre chaque usine lorsque le père et la mère travaillent dans des usines différentes, veillent aux modifications de l'allocation résultant soit de la naissance ou de la mort d'un enfant, soit d'un changement d'âge, soit d'autres causes.

Voyons maintenant le mode d'établissement et les règles suivies pour la fixation du montant de l'allocation familiale. Il ne sera pas sans intérêt, à ce propos, d'examiner avec quelque détail com-

ment a été conçue et comment fonctionne cette nouvelle institution sociale.

Les patrons adhérents doivent afficher dans leurs usines et magasins un avis informant leur personnel que leur établissement fait partie de la C. P. S. F. et que les membres de leur personnel, ayant des enfants au-dessous de treize ans peuvent s'y faire inscrire.

Les employés inscrits reçoivent une carte nominative indiquant l'allocation mensuelle qui leur est attribuée, et c'est sur la production de cette carte que le patron règle à la fin du mois. La carte comporte 12 cases où l'industriel se borne à mettre son cachet pour affirmer le paiement mensuel. La carte suit l'ouvrier s'il change de maison et elle lui sert de titre si le nouvel employeur est membre de l'Association.

L'allocation n'est payée qu'aux employés qui en font la demande au chef d'entreprise en produisant leur livret de famille, des certificats de vie et d'autres pièces, si cela est nécessaire.

Quand le mari et la femme travaillent tous les deux et reçoivent chacun un salaire, l'allocation n'est versée par l'employeur que par moitié à celui des deux qu'il emploie.

Lorsque l'homme travaille seul, l'allocation lui est versée intégralement par son employeur. Quand la femme travaille seule, le sursalaire familial ne lui est payé en entier que si elle justifie, sauf décision spéciale du Comité, de l'impossibilité pour son mari de travailler (maladie, infirmité, etc.).

Si l'un des époux est employé dans une entreprise adhérant à un organisme analogue, une enquête établira la somme qu'il reçoit de ce fait. Après entente avec cette autre administration, le paiement des allocations pourra être réparti entre les deux sociétés.

Le sursalaire n'est payé que pour les enfants légitimes ou légitimés; toutefois, dans certains cas, le Comité peut autoriser des exceptions à cette règle. D'autre part, comme le salarié n'a pas un droit légal à l'allocation, celle-ci peut lui être retirée s'il en fait un mauvais usage ou si ses enfants manquent habituellement de soins.

Voici enfin le barème des sursalaires payés aux familles suivant le nombre de leurs enfants, âgés de moins de treize ans :

	Par mois.	Par an.
	—	—
Famille ayant 1 enfant.....Fr.	10	120
— 2 —	25	300
— 3 —	45	540
— 4 —	70	840
— 5 —	95	1.140
— 6 —	120	1.440
— 7 —	145	1.640
— 8 —	170	2.040

Pour apprécier à sa juste valeur l'aide matérielle apportée par ces allocations aux pères et mères de famille, il ne faut point oublier qu'elles viennent s'ajouter à un salaire normal équitablement déterminé par la quantité et la qualité de travail fourni. C'est là un appoint fort appréciable.

IV

Il serait difficile de nier les services que rend le sursalaire familial[1] et, l'on ne peut que se féliciter de voir les caisses de compensation devenir de plus en plus nombreuses et de plus en plus actives.

Le ministère du travail a ouvert, l'an dernier, une enquête sur ces caisses et, au 31 août 1920, date où l'enquête a été close[2], on connaissait officiellement l'existence de 35 de ces organismes[3], mais, depuis lors, plusieurs autres se sont constitués et aujourd'hui le chiffre de 51 vient d'être atteint[4].

1. Dans son congrès annuel, tenu à Paris du 23 au 26 janvier 1920, la Fédération française des Unions des syndicats professionnels féminins avait mis, parmi les questions à discuter, « le salaire familial et le sursalaire familial ». *La Travailleuse* de février 1920 a publié l'excellent rapport d'ensemble présenté au congrès sur cette question par Mlle Lafeuille.

Dans *la Démocratie* (25 août et 25 septembre 1920), on trouvera des articles pour et contre le sursalaire familial (articles de MM. Corentin, Jean des Cognets et Marcel Léger).

A la *Semaine sociale* de Caen (1920), M. Deslandres, doyen de la Faculté de droit de Dijon, a donné une leçon du plus haut intérêt sur le sursalaire familial.

2. Cf. *Bulletin du ministère du travail*, nos de mars-avril 1920, p. 100 et suiv. et de mai, juin, juillet 1920 (p. 221 et suiv.). Cf. aussi P. Richemond, « Allocations pour charges de famille et caisses de compensation : *Revue d'Économie politique*, septembre-octobre 1920.

3. Pour intensifier ce mouvement, un député, M. Bokanowski, a déposé, le 24 février 1920, une proposition imposant l'adhésion à une Caisse (professionnelle ou régionale) de compensation à « toute personne employant, pendant au moins 150 jours par an et 5 heures par jour ouvrable, une ou plusieurs personnes à un travail salarié ». Dans le cas où il n'existerait aucune caisse dans un département, il en serait organisé « par les soins de l'administration ».

4. Le 5 décembre 1920, à Roubaix, sous la présidence de M. Isaac, ministre du commerce, les délégués des Caisses de compensation ont tenu une assemblée générale, au cours de laquelle

L'enquête du ministère du travail met en lumière l'extrême diversité des règlements adoptés.

Tout d'abord, une première division peut être établie : d'un côté, les *caisses professionnelles* qui, parmi leur membres ne comptent que des patrons appartenant à la même industrie, de l'autre les *caisses interprofessionnelles et régionales*.

Diverses par le mode de recrutement de leurs membres, ces Caisses le sont également par les principaux points de leur réglementation.

Prenons d'abord ce qui touche à leurs ressources financières.

L'avoir des Caisses est, avant tout, constitué par le produit des cotisations patronales; certaines prévoient, en outre, un droit d'entrée devant constituer un fonds de roulement. De plus, dans quelques Caisses, les statuts stipulent la constitution d'un fonds de réserve, destiné à suppléer à l'insolvabilité des adhérents. A la Caisse du bâtiment de Paris, ce fonds est constitué par une contribution de 5 % des cotisations; la part non absorbée par les insolvabilités est répartie chaque année entre les membres au prorata de leurs versements et conservée à leur crédit pendant un temps déterminé. Dans la Caisse de la région parisienne, ce fonds est alimenté par l'excédent des cotisations et, à Thizy-Cours, par un versement de 2 % des salaires payés pendant le semestre précédant l'admission d'un adhérent.

ils se sont occupés d'établir une liaison entre les diverses caisses. Un « Bureau d'études et de propagande » vient d'être établi à Paris, 7, rue de Madrid.

Pour établir la cotisation patronale de répartition, les Caisses prennent en considération l'un des trois éléments suivants : soit le nombre des ouvriers occupés, soit le nombre d'heures ou de journées de travail effectivement fournies, ou bien enfin le total des salaires payés par l'établissement adhérent. Dans chacun de ces systèmes qui ont leurs partisans, les modalités d'application varient, dans le détail, d'une Caisse à une autre Caisse; mais, dans presque toutes les Caisses, le patron paie lui-même le sursalaire à son personnel[1] et, à intervalles réguliers (tous les mois ou tous les trimestres), le règlement de sa cotisation due à la Caisse se fait par compensation avec le montant des allocations familiales qu'il a versées.

Indépendamment des cotisations proprement dites, certaines Caisses prévoient, soit des cotisations fixes (5 francs par an à la Caisse de la région parisienne, par exemple), soit un droit d'entrée. A Rouen, celui-ci est fixé à 2 % des salaires payés l'année précédente. A Vienne, il est égal à la première cotisation. A Rennes, les adhérents doivent verser, dans le mois de leur admission, 15 francs par salarié (homme ou femme, apprentis exceptés). Le syndicat parisien du bâtiment impose le

1. Cependant quelques caisses assurent elles-mêmes le paiement des allocations. Ainsi, à Lyon, la Caisse les envoie dans des sachets de paie spéciaux, à son en-tête ; à Paris, elles sont remises directement à la mère ou lui sont adressées par un mandat-carte; à Bordeaux, elles peuvent être payées par la poste à domicile ou par virement si le bénéficiaire a un livret d'épargne. A Orléans, elles sont payées par une banque sur production d'un bon délivré par le patron; à Rennes, par la Caisse, sur présentation d'un titre de paiement.

paiement d'une somme variant entre 50 et 500 francs, selon que les salaires payés ont atteint 20.000 ou dépassé 300.000 francs pendant l'année précédant l'admission. Parfois, pour faire face aux frais de fonctionnement, il est dit, comme à Saint-Dizier, que les sommes à réclamer sont majorées et les sommes à remettre diminuées, pour chacun, de sa part dans les dépenses.

Nous constatons, dans tout ce qui touche à l'emploi des ressources, une aussi grande diversité entre les statuts des caisses qu'en ce qui concerne la nature et la quotité de leurs ressources financières.

Ainsi, quelques caisses accordent des allocations lors des naissances : 100 francs par enfant (Familia, Orléans); 100 francs pour le premier (Rennes); 150 francs pour le premier et 100 francs pour chacun des autres (Troyes); 250 francs pour le premier et 150 francs pour les suivants (région parisienne). A Paris et à Dijon, s'ajoute une prime d'allaitement de 30 francs par mois pendant dix mois pour la mère, occupée par l'établissement et qui allaite elle-même son enfant.

Diverses caisses ne songent pas seulement à venir en aide à l'ouvrier en tant que père de famille et calculent les indemnités à raison du nombre de personnes à sa charge. Elles considèrent comme telles, en dehors des enfants, les ascendants de plus de soixante-dix ans, ou moins âgés s'ils sont infirmes et incapables de travail, habitant sous son toit, ainsi que les petits-enfants, orphelins d'un certain âge à la charge d'un

grand-parent ouvrier ou employé avec lequel ils habitent (Lyon, Vienne, Nantes, Lorient, Dijon).

Le montant des allocations varie assez sensiblement selon les caisses et parfois selon le nombre des enfants ou des charges de famille : ainsi plusieurs caisses n'accordent d'allocations que lorsque le ménage comprend déjà un enfant, mais la majorité octroient cette somme dès le premier enfant.

L'allocation peut être supprimée dans divers cas prévus ou réduite pour cause d'absence injustifiée, proportionnellement au nombre des journées manquées (Grenoble, Saint-Dizier, Lorient, Paris, Orléans).

Toutes les caisses précisent la limite d'âge à partir de laquelle l'allocation cesse d'être servie pour les enfants : parmi les caisses existant à la fin de mai 1920, neuf la fixent à treize ans, sept à quatorze ans; trois prévoient quatorze ans pour les garçons et seize ans pour les filles ne travaillant pas, et une seize ans pour l'un et l'autre sexe. Plusieurs suppriment ou retardent la limite d'âge pour les enfants infirmes incapables de travailler. Différentes caisses réservent les allocations uniquement pour les enfants légitimes ou reconnus.

Diverses conditions sont imposées aux bénéficiaires : ainsi ils doivent justifier d'un certain temps de présence dans l'établissement adhérent à la Caisse. Ce minimum est fixé à un an à Bordeaux, Paris, Dijon, etc., à trois mois à Vienne, Orléans, à un mois à Roubaix, Rennes, Troyes, Rouen; par contre, à Grenoble et à Lorient, l'allocation est accordée à dater du jour de l'entrée à

l'usine. Il semble d'ailleurs, observe l'enquête du ministère du travail, que l'on tende à réduire le stage et certaines caisses ont modifié leurs règlements en ce sens.

En général, les caisses ne font aucune différence entre les diverses catégories d'employés et d'ouvriers pour l'octroi des primes et allocations. Toutefois, deux caisses (Lyon, Dijon) excluent les salariés étrangers; à Troyes, on exige un stage d'un an pour l'ouvrier étranger et d'un mois pour les Français. Plusieurs déterminent le maximum de traitement au-dessus duquel disparaît tout droit aux allocations. Ce chiffre varie entre 6.000 francs (Lorient), 8.000 (Roubaix, Vienne), 9.000 (Orléans) et 12.000 (Bordeaux). Ici encore on constate une tendance à élever cette limite. A Dijon, le maximum varie entre 8.000 francs lorsque l'attributaire n'a qu'une seule personne à sa charge, 9.000 pour deux personnes et 10.000 francs pour trois personnes et plus.

La plupart des caisses n'établissent aucune différence au point de vue du droit à l'allocation, entre le père, la mère ou toute personne de la famille ayant charge de l'enfant. Certaines l'allouent à tout individu, même étranger à la famille, devant élever l'enfant (Paris Bâtiment). A Epernay, le père seul touchait, à l'origine; la caisse a décidé récemment d'étendre les allocations aux veuves mères de famille. A Nantes, cependant, elle n'est payée à l'ouvrière mariée que si, pour une raison quelconque, les charges du ménage lui incombent en fait.

Une décision particulièrement intéressante est celle, prise à Dijon et à Paris, aux termes de laquelle l'allocation continuerait à être versée pour l'enfant dont le père meurt étant au service de la maison[1], à toute personne, même étrangère à la famille et à l'établissement, qui en assumerait la charge : cette décision est de nature à donner aux salariés, pères de famille, courage et confiance en l'avenir.

L'allocation est distincte du salaire : elle n'est ni cessible, ni saisissable, et elle n'entre pas dans le calcul des indemnités pour accident.

Si deux époux travaillent dans le même établissement ou dans deux établissements adhérents, ils ne peuvent toucher double allocation. Parfois cette allocation n'est payable qu'au père (Roubaix, Grenoble) ou bien au contraire qu'à la mère (Paris, Dijon, Vienne). Si les deux conjoints travaillent dans deux maisons différentes, chacun d'eux touche la moitié (Vienne, Thizy-Cours); si l'un d'eux seulement travaille dans un établissement affilié, il ne touche l'indemnité totale que sur déclaration expresse que son conjoint ne reçoit rien d'une autre caisse ou de son patron (Bordeaux).

Ainsi donc, il y a une extrême variété dans tous les détails de l'organisation des caisses. Le tableau suivant que nous empruntons à *l'Enquête* du ministère du travail[2] permet de comparer les alloca-

1. On excepte le cas où les parents seraient décédés à la suite d'un accident de travail, car, dans cette hypothèse, il y a lieu à paiement d'une autre rente.

2. Cf. *Bulletin du ministère du travail* (mars-avril 1920, p. 125).

	1 enfant.	2 enfants.	3 enfants.	4 enfants.	Chaque enfant en sus.	PRIMES A LA NAISSANCE 1er	PRIMES A LA NAISSANCE Suivants.	AGE-LIMITE.
Bordeaux (E)	15	35	65	95	30	»	»	13 ans.
Charleville (E)	12	28	44	60	16	»	»	14 —
Dijon (C)	20	45	75	105	30	200	100	G. 14 — F. 16 —
Elbeuf (E)	20	40	60	85	25	»	»	13 —
Epernay (E)	25	50	75	100	25	»	»	16 —
Familia (E)	»	»	40	60	20	100	100	13 —
Grenoble (E)	30	45	60	75	15	»	»	13 —
Lyon (C)	15	40	70	100	30	»	»	14 —
Lorient (C)	0 50	1	2	3	1	»	»	G. 14 — F. 16 —
Nantes [1] (C)	0 50	1	1 50	2	0 50	»	»	G. 14 — F. 16 —
Orléans [1] (E)	11	»	1 50	2 25	1	100	100	13 —
Paris (E)	10	30	60	90	30 [3]	250	150	14 —
Paris (bâtiment) (E)	10	30	60	90	30	250	150	14 —
Rennes (E)	»	20	50	90	50 [4] 60 [4]	100	»	13 —
Roubaix-Tourcoing	1	2	3	4	1	»	»	13 —
Rouen	10	25	45	70	25	»	»	13 —
Saint-Dizier (E)	15	30	45	65	20	»	»	14 —
Thizy-Cours (E)	[2]	25	50	80	30	100	»	13 —
Troyes (C)	20	45	70	100	30	150	100	13 —
Vienne (C)	15	45	80	120	40	200	100	14 —

1. Par journée de travail du chef de famille.
2. 100 francs versés à la mère pour le premier enfant (50 francs après la naissance et 50 francs au bout de trois mois).
3. Et, en outre, indemnité d'allaitement de 30 francs par mois pendant dix mois.
4. 50 francs pour le cinquième enfant et 60 francs pour le sixième.

tions payées chaque mois, selon le nombre des enfants (E) ou le nombre des charges (C), ainsi que les primes de naissance allouées par les diverses caisses de compensation.

Les sommes qui sont ainsi versées par les caisses de compensation atteignent déjà des chiffres élevés : le montant des primes et des allocations, payées annuellement, dépasse actuellement 50 millions de francs. Voici quelques exemples : la Caisse de Grenoble, en 1919, a versé 366.156 francs d'allocations pour environ 3.500 ouvriers (femmes et apprentis compris), représentant 1.400 enfants âgés de moins de treize ans. La Caisse de la Région Parisienne, pour la première période d'application de quatre mois en 1920 (mars à juin), a payé 4.115.014 francs d'allocations; le personnel visé comprenait 183.776 ouvriers et employés; le nombre des familles attributaires a été de 39.226 et celui des enfants bénéficiaires de 62.176. En cinq mois, 508.093 francs ont été répartis par la Caisse de Troyes entre 20.879 enfants, avec 244 primes de naissance de 150 francs et 5.000 francs en livrets de Caisses d'Épargne au bénéfice des « familles de quatre ». Enfin, le Consortium de Roubaix-Tourcoing a créé à Berck-Plage un sanatorium dans lequel séjourneront, par an, pendant un mois chacun, environ 4.000 enfants. Ces allocations et ces avantages divers, s'ajoutant aux salaires payés à tous les travailleurs, constituent la part du facteur familial dans la juste rémunération du travail.

L'institution commence à s'organiser à la cam-

pagne. Tout récemment, sur l'initiative de l'Union syndicale des agriculteurs catholiques de Seine-et-Oise et de l'Union régionale des syndicats agricoles de l'Ile-de-France, s'est constituée une Caisse mutuelle syndicale d'assurance et de prévoyance en faveur des familles ouvrières agricoles.

Cette caisse alimentée par les cotisations patronales et les dons des membres honoraires versera : 100 francs au moment du mariage, 200 francs pour chaque naissance, et, en outre, distribuera des primes mensuelles qui s'élèveront à 15 francs pour le deuxième enfant, 20 francs pour le troisième, 30 francs pour le quatrième, 40 francs pour le cinquième et chacun des suivants.

Les membres adhérents versent 5 francs par 100 hectares, plus une part dans la répartition des charges de la caisse qui sera établie sur la base de la détermination du pourcentage à l'hectare et, en outre, une part dans les frais généraux.

Il y a là une initiative intéressante qui peut avoir d'heureux effets en contribuant à retenir à la campagne nombre d'ouvriers agricoles.

V

L'établissement d'un sursalaire familial ne pouvait qu'être favorablement accueilli par les ouvriers auxquels il venait opportunément en aide.

C'est ce qui se produisit tant que dura la guerre ; mais, au lendemain de l'armistice, il se rencontra des meneurs qui s'appliquèrent à combattre, dans

les milieux populaires, toutes les institutions de nature à rétablir et à maintenir la paix sociale.

Le sursalaire familial est du nombre de ces institutions et ne devait pas échapper aux attaques.

Les meneurs lui adressent principalement les critiques suivantes :

1° L'idée du sursalaire est venue des patrons; son origine la rend donc suspecte *a priori,* car les patrons ne sauraient rien donner que dans une pensée égoïste. Quel est ici l'intérêt patronal? C'est de pousser à l'accroissement du nombre des enfants de la classe ouvrière, afin de s'assurer une main-d'œuvre abondante et, par là même, moins exigeante. Le sursalaire familial lutte avec quelque efficacité contre les théories malthusiennes et, pour certains révolutionnaires, c'est une première raison de le repousser.

2° Tout ce qui s'écarte de la règle : « A travail égal, salaire égal », devient de la bienfaisance, et par suite de la fantaisie et du privilège. « J'ai produit 400 kilos dans ma quinzaine, tu n'en as fait que 380 kilos, et tu touches plus que moi sous prétexte que tu as des enfants. Ce n'est pas juste, je ne l'accepte pas. » Il est curieux de constater que, sans craindre de se contredire, des propagandistes socialistes invoquent, pour les besoins de leur propagande, les doctrines de la plus stricte doctrine économique orthodoxe.

3° Toute demande d'augmentation de salaire, avec ou sans grève, est basée sur le coût de la vie. Or si l'on établit une distinction entre les ouvriers

ayant une famille légitime et ceux qui n'en ont point, ces derniers, qui sont nombreux, ne bénéficieront plus des augmentations dans la même proportion et ils se considéreront comme lésés.

Cette hostilité déçue des meneurs révolutionnaires à l'égard du sursalaire familial qui tend à maintenir la paix sociale, nous en trouverons la curieuse expression dans une déclaration récemment formulée par le Comité de la Fédération des métaux de la C. G. T. La voici :

Le Comité Fédéral National enregistre d'abord l'impuissance avouée du pouvoir politique concernant la solidarité sociale.

Le patronat, toujours guidé par la même préoccupation, s'empare d'une fonction qui ne convient ni à son caractère ni aux principes de l'exploitation de l'homme par l'homme.

Le Comité Fédéral déclare que rien ne désigne le patronat, rien ne le qualifie pour intervenir dans le domaine de la solidarité qui doit s'établir entre tous les individus ; qu'à la nation seule incombent ces devoirs ; que les travailleurs ne peuvent que s'élever contre tout ce qui tend à consolider le régime du salariat en permettant aux exploitants d'accaparer, au profit de leur propre domination, tous les rouages de la vie dont le fonctionnement et la responsabilité incombent à la société tout entière ;

Que le sursalaire aggrave encore l'humiliation de l'exploité par le fait qu'il détruit chez lui la pensée que son seul travail assure l'existence de son foyer sans le concours d'allocations laissées à l'appréciation de son employeur ;

Le Comité Fédéral déclare que le sursalaire est en opposition avec les principes essentiels du syndicalisme.

Il ne faudrait point croire que de telles déclarations restent toujours platoniques.

Parfois, les meneurs essaient de décider les ouvriers à renoncer au sursalaire. M. Emile Romanet, Président de l'Union Fraternelle du Commerce et de l'Industrie de Grenoble, qui a eu une part très importante dans la création de la Caisse de compensation de cette ville, a relaté, en une conférence des plus intéressantes, quelques-unes des tentatives faites, dans la région du Sud-Est, contre le sursalaire [1].

Dans une commune de l'Isère, nous dit M. Romanet, les fabricants de ciment avaient donné des allocations familiales. Des orateurs vinrent déclarer aux ouvriers qu'il fallait imposer la suppression de cette « faveur » comme contraire à l'égalité et demander une augmentation de salaire équivalente. Les pères de famille se groupèrent. Ils firent leur compte et constatèrent que cette suppression entraînerait pour eux une diminution de recettes, malgré l'augmentation de salaires réclamée. Ils prièrent donc les beaux parleurs d'aller porter leurs conseils ailleurs. Les allocations familiales furent maintenues et la grève empêchée.

Dans une papeterie, près de Grenoble, une tentative analogue se produisit. Des célibataires reprochèrent aux ouvriers mariés d'accepter la charité patronale sous forme d'allocations familiales. Les travailleurs interpellés répondirent : « Si vous nous plaignez, vous perdez votre temps. Si vous

1. *Les progrès du sursalaire familial* (*Chronique sociale de France*, février 1920).

nous enviez, c'est bien simple, faites comme nous et vous constaterez que c'est un bonheur d'avoir des enfants, et vous reconnaîtrez comme nous que les allocations familiales sont un appoint bien précieux. Vous parlez beaucoup de mutualité. Si le patron nous aide dans les frais qui nous incombent de par nos charges familiales, dites donc que c'est de la mutualité et non de la charité ». Dans cette usine, les célibataires se le sont tenu pour dit.

D'une manière générale — et cela m'était confirmé par la direction de la Caisse de la région parisienne, — les ouvriers, qui sont au bénéfice du sursalaire familial, apprécient cette institution, *d'autant plus qu'elle a été spontanément créée par les employeurs.* Aussi le bon sens populaire fait-il d'ordinaire justice des critiques intéressées et jalouses formulées par les agents de la Révolution. Et, partout en France, l'excellente initiative patronale, malgré les difficultés rencontrées, se développe pour le plus grand bien du pays et de la paix sociale.

CHAPITRE IV

LA PART DU TRAVAIL DANS LA GESTION DES ENTREPRISES : LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS AUPRÈS DES ORGANES DIRECTEURS DES ENTREPRISES

I

Dans les conflits, parfois très aigus qui, en tous les pays, se produisent dans le monde du travail, bien des gens ne veulent voir que les revendications d'ordre purement matériel. Pour eux, la question ouvrière se réduit, ou peu s'en faut, aux débats sur les salaires et la durée de la journée. Évidemment ce sont là des points de la plus haute importance. Mais on aurait grand tort de ne voir que cela dans les différends sociaux.

A côté ou même au-dessus de ces préoccupations, il y a un élément moral dont l'influence nous paraît capitale, bien qu'elle ne soit pas reconnue de tous : le travailleur ne réclame pas seulement d'être plus payé et d'obtenir de meilleures conditions de labeur, il veut encore ne plus être considéré comme une sorte de simple prolongement animé de la machine, comme un rouage quelconque de l'outillage de

l'usine; il désire ardemment être traité en homme et, pour tout dire, en collaborateur intelligent et libre.

Cette aspiration à la reconnaissance de son titre de collaborateur, nous la constatons dans les pays industriels, exprimée plus ou moins nettement, plus ou moins âprement : partout, sous des modalités qui varient, mais dont le principe reste le même, le travail revendique, suivant l'expression consacrée, *une part plus ou moins grande, plus ou moins directe, dans la gestion des entreprises*[1].

Nous étudierons ce fait social en plusieurs pays, en France, en Suisse, en Angleterre, aux Etats-Unis et en Allemagne. Sans doute, dans ces divers Etats, le phénomène se présente sous des aspects quelque peu différents, mais, sous ces différences, il n'est pas malaisé de reconnaître en leur principe l'analogie des vœux des travailleurs.

Nous relèverons un autre trait commun : depuis plusieurs années, les milieux populaires étaient

1. Sur l'ensemble de cette question, on lira avec intérêt le rapport fortement documenté de M. F. Fagnot à « l'Association pour la protection légale des travailleurs » *sur la Part du travail dans la gestion des entreprises* (Alcan, éditeurr Paris, 1919), ainsi que l'exposé, très précis, présenté par M. Zamanski à l'Union d'etudes des catholiques sociaux de Paris et publiée dans le n° du 10 juin 1920 des *Dossiers de l'Action populaire*.

On consultera également avec profit la thèse très documentée que M. André Arnon vient de soutenir devant la Faculté de droit de Paris et qui est intitulée *la Participation des travailleurs à la gestion des entreprises : la collaboration ouvrière*. (Paris, édition de l'*Action populaire*, 1920.)

En Italie, en septembre et octobre 1920, la question s'est posée d'une façon révolutionnaire par l'occupation d'un certain nombre d'usines. Les catholiques du « parti populaire » ont préparé un projet de loi pour assurer aux ouvriers une certaine participation à la gestion et aux bénéfices des entreprises.

sourdement travaillés par ces aspirations, mais la guerre a permis aux ouvriers d'obtenir, en partie, satisfaction, parce que les besoins de la défense nationale et du ravitaillement obligèrent les employeurs à céder aux exigences de leurs employés plutôt que de courir les risques, extrêmement dangereux pour la nation comme pour leurs intérêts personnels, de grèves longues et fort onéreuses.

En ce qui concerne la participation à la gestion, satisfaction, plus ou moins étendue, est aujourd'hui donnée aux salariés, d'abord par l'organisation d'une représentation élue du personnel, entendue et consultée par les directions des entreprises industrielles, ensuite par la création des différentes formes de l'actionnariat ouvrier, encore relativement peu développé.

Nous étudierons, en ce chapitre, la représentation des salariés auprès des organes directeurs et nous parlerons, tout d'abord, des conseils d'usines et des délégués d'ateliers en France.

II

L'idée des conseils d'usines est, en France, bien antérieure à la guerre.

L'un des premiers établissements qui furent dotés de cet organisme est, croyons-nous, la filature et la teinturerie du Val-des-Bois, près Reims, possédées et dirigées alors par M. Léon Harmel. Dans tous les cas, aucune autre firme française n'a eu un conseil d'usine mieux compris et ayant des attributions plus importantes. Depuis 1885, au Val-des-

Bois, les ouvriers des diverses catégories — fileurs en cardé et en peigné, rattacheurs, retordeurs, chauffeurs, mécaniciens, ajusteurs, teinturiers, manœuvres, — nommaient un certain nombre d'entre eux (à l'exclusion des contremaîtres) qui se réunissaient avec les patrons régulièrement tous les quinze jours. A côté de ce conseil des ouvriers, on avait organisé un conseil des ouvrières. Et c'était justice, car l'établissement employait un assez grand nombre de femmes.

Les résultats excellents que nous avons retirés du Conseil d'usine pour les hommes, a déclaré M. Harmel[1], nous ont déterminé à en instituer un pour les ouvrières sous le nom de conseil d'atelier. Les conseillères sont choisies par leurs compagnes ; elles ont, pour les ateliers de femmes, les mêmes fonctions que le conseil d'usine pour les hommes. Elles ont, en plus, certaines attributions spéciales. C'est ainsi que le conseil veille à ce que la séparation des sexes soit effective, tant dans les ateliers qu'aux sorties et rentrées..... Nous considérons le conseil d'atelier, ajoutait M. Léon Harmel, comme le moyen efficace de rendre impossibles les abus trop fréquents, hélas ! même chez les meilleurs patrons. Le surveillant ou l'homme de service qui s'oublierait, soit par des paroles grossières, soit par une familiarité déplacée, serait bientôt signalé. Les réunions ont lieu chaque quinzaine chez une de nos dames. J'y assiste quelquefois et j'admire avec quelle intrépidité les conseillères savent défendre les intérêts de leurs compagnes, sans jamais y mêler une parole pénible.

Ces quelques détails que nous avons tenu à citer

1. Cf. Max Turmann, *Activités sociales*, 2e éd., p. 29 et 39 (Gabalda, éditeur, Paris).

textuellement montrent le rôle éminemment bienfaisant de ces rencontres régulières entre représentantes des ouvrières et membres de la direction.

L'utilité des Conseils d'usines n'est certes pas moins grande en ce qui concerne les ouvriers. M. Harmel, dans cette conférence dont nous venons de reproduire quelques lignes, indique ce que l'on fait dans les réunions de ce Conseil :

L'entretien, dit-il, porte d'abord sur les petits événements de la quinzaine écoulée et sur les prévisions de la quinzaine à venir. *On expose simplement, familièrement, les petits griefs, quand il y en a; on arrête ainsi les ferments de mécontentement qui pourraient s'envenimer et s'aggraver si l'on n'y prenait pas garde.* Les ouvriers savent qu'ils ont des représentants, au besoin des avocats de leur cause.

Il faut croire que le système a du bon puisque l'établissement du Val-des-Bois n'a point connu les grèves.

J'entends bien l'objection que l'on peut formuler. Ce régime, où l'ouvrier peut si facilement présenter ses doléances au chef de l'usine doit, dira-t-on peut-être, singulièrement diminuer l'autorité des contremaîtres qui, ailleurs, est si forte. J'emprunterai encore à la conférence de M. Harmel la réponse à cette critique et je me contenterai de faire observer que cette réponse émane d'un dirigeant, ayant déjà une longue expérience patronale :

L'autorité sans limite, déclarait donc l'industriel du Val-des-Bois, apparaît aux ouvriers comme une tyrannie qui soulève les haines et les colères populaires... Nous croyons que la liberté de recourir à l'autorité supé-

rieure est une protection due à l'ouvrier. En effet seule, cette autorité peut être bonne, tandis que l'autorité secondaire, confirmée dans les règlements et l'irresponsabilité, ne peut pas dépasser les limites de la stricte justice. Aussi le recours au patron est-il maintenu énergiquement par les conseillers d'usine qui engagent les camarades à surmonter leur timidité et à prendre confiance. Aucune amende n'est valable sans la signature du patron-directeur. Le contremaître ne peut jamais prononcer de renvoi. Dans le cas où le renvoi est décidé, l'avis des huit jours ne peut être donné que le jeudi suivant, ce qui assure à tout le monde le temps de se calmer.

D'ailleurs, le chiffre des amendes encourues et prononcées en conformité du règlement a son éloquence par son extrême modicité : le total a varié, pour l'année entière, de 4 fr. 10 à 15 francs. Et il s'agissait de cinq à six cents salariés!

Une anecdote que M. Léon Harmel aimait à citer montre à quel point les ouvriers du Val-des-Bois avaient conscience de leur dignité et de leur liberté. Un contremaître, récemment arrivé et peu au courant de l'esprit de la maison, faisait, un jour, des reproches très violents, avec des menaces de renvoi immédiat, à un ouvrier de son atelier. Celui-ci se croise les bras et, regardant fixement son chef lui dit : « Monsieur, je veux bien accepter vos observations, si j'ai mal fait, mais vous n'avez point à me parler de me renvoyer, car ce n'est ni vous, ni d'autres qui me mettrez à la porte ; je suis ici chez moi et tant que je ferai mon devoir, j'y resterai. » Le contremaître, stupéfait d'une réponse si hardie, courut se plaindre au patron. « Celui-ci

(je cite textuellement le directeur du Val-des-Bois), lui fit remarquer qu'il était dans son tort en menaçant d'une peine qu'il n'avait pas le droit d'appliquer et que l'ouvrier témoignait de son bon esprit en considérant l'usine comme son chez soi. » On comprend dès lors la popularité dont la famille Harmel a toujours joui parmi tout le personnel de son établissement.

J'ajouterai qu'une particularité de l'organisation du Val venait encore accroître la réelle estime que les collaborateurs ouvriers des Harmel avaient pour leurs patrons : tous les enfants de la famille patronale, avant de prendre rang dans la direction, faisaient leur apprentissage dans les divers ateliers. Aucun de ces jeunes gens n'arrivait au patronat sans avoir conquis ses brevets d'ouvrier et de contremaître dans chaque genre. Quand l'apprentissage dans une salle était terminé, le jeune homme remplaçait d'abord un ouvrier, puis le contremaître de cette salle, et il devait alors, pendant quinze jours comme ouvrier, pendant un mois comme contremaître, prouver qu'il était capable de suppléer l'un et l'autre. Ces épreuves professionnelles, surveillées par les membres du Conseil d'usine, étaient constatées par des diplômes revêtus des signatures de ceux-ci et remis solennellement. Je me souviens que, visitant jadis l'usine avec M. Léon Harmel et ignorant ce point de son organisation, je fus quelque peu étonné de voir tout à coup un jeune homme en tenue d'ouvrier, quitter son travail et venir saluer les hôtes qui accompagnaient son grand-père. Je suis convaincu que cette

pratique de l'apprentissage patronal a contribué, dans une large mesure, à rendre plus cordiaux les liens qui unissaient les membres très divers de la famille industrielle du Val-des-Bois, depuis le simple manœuvre jusqu'au directeur.

Ce système d'éducation professionnelle, a pu dire avec raison M. Léon Harmel, crée un lien d'estime et de confiance entre le jeune débutant et les ouvriers. Ceux-ci acceptent volontiers les ordres d'un chef qui a travaillé au milieu d'eux et dont ils ont pu apprécier la compétence; en outre, ils pensent qu'ils auront là plus tard un cœur capable de les comprendre et de les aimer, parce qu'il aura connu par expérience les fatigues de leur rude labeur.

Au Val-des-Bois, le Conseil d'usine ne voyait pas ses attributions restreintes aux questions de discipline; il connaissait aussi de tout ce qui touche à l'organisation du travail, notamment à l'apprentissage, aux accidents et à l'hygiène, ainsi qu'aux salaires. Un trait montrera à quel point ces délégués ouvriers étaient les collaborateurs des patrons : les rapports des inspecteurs officiels étaient communiqués au conseil d'usine et c'était à ce dernier qu'était confiée l'exécution de toutes les mesures propres à éviter un accident. Le conseil d'usine exerçait aussi une surveillance particulièrement attentive au point de vue des salaires, de leur quotité et de leur paiement. Les tarifs n'étaient définitivement établis, d'accord entre la direction et le personnel, qu'après un certain temps d'essai, et « le patron se faisait une loi de ne rien modifier sous le rapport des salaires sans entendre les repré-

entasnts des intéressés », qu'il s'agît soit d'un seul travailleur, soit d'une catégorie plus ou moins nombreuse.

Ainsi donc, dès 1885, au Val-des-Bois, le conseil d'usine avait des attributions très étendues, associant les ouvriers, dans une certaine mesure, aux responsabilités de la direction et, par là même, établissant les nécessaires contacts sociaux. Cet organisme a très puissamment contribué à maintenir l'entente entre les patrons et leur nombreux personnel. Par son intermédiaire, les inévitables difficultés et les divergences d'intérêts ont reçu une pacifique et équitable solution, sans que se produisît jamais grève ou lock-out.

A lui seul, ce fait aurait dû suffire pour ouvrir les yeux des dirigeants. Il n'en fut rien : cette institution ne fut introduite que dans un très petit nombre d'établissements industriels.

En 1899, la sentence arbitrale de Waldeck-Rousseau l'organisa, en son principe, au Creusot. A Blois, un ingénieur, M. Emmanuel Rivière, l'établit presque au même moment, dans l'importante imprimerie dont il prit la direction[1]. Et c'est sans doute à peu près tout pour la France[2].

1. Sur cette organisation de l'imprimerie de Blois, nous nous permettons de renvoyer à notre ouvrage *Activités sociales* (p. 13-24) les lecteurs qui désireraient de plus amples détails. Dans ce même volume, nous avons aussi consacré un chapitre à l'usine du Val-des-Bois (p. 25-43).

2. Sur la question des conseils d'usine et des comités mixtes à cette époque, M. J. Loiret a publié, dans la *Réforme sociale* du 16 février 1906, une étude documentée qui montre le peu d'extension qu'avait pris alors cette institution sociale.

Mentionnons qu'en Belgique, il y eut plusieurs essais, mais presque toujours, ils boutirent à des insuccès, notamment, à Marie-

III

Sur ce point, comme sur plusieurs autres, la guerre devait amener un progrès dans la vie industrielle. En France, comme dans les autres pays belligérants, on ne tarda pas à reconnaître la nécessité de maintenir la bonne harmonie dans les usines. M. Harmel y avait réussi par sa réunion de délégués d'atelier. L'idée était bonne; dans une certaine mesure, l'État français la reprit et la mit en application dans ses usines de guerre.

En même temps que, par le décret du 17 janvier 1917, rendu sur la proposition de M. Albert Thomas, ministre de l'armement, on décidait la création de Comités permanents de conciliation et d'arbitrage pour régler les différends dans les établissements privés, on réglementait l'organisation et les attributions des délégués du personnel ou délégués d'ateliers dans ces mêmes usines travaillant pour des services de guerre[1].

Le fonctionnement de ces délégations était réglé de la façon suivante : étaient électeurs, les ouvriers et les ouvrières âgés de ving et un ans, de nationalité française, jouissant de leurs droits civiques (hommes et femmes) et, en outre, pour les hommes, de leurs droits politiques; de plus, il fallait travailler dans l'usine depuis deux mois au moins;

mont. Toutefois, les charbonnages de Bascoup durent, en grande partie, au Conseil d'usine, d'avoir traversé sans chômage la période de la grève générale belge de 1899.

1. Cf. Fagnot, *op. cit.*, p. 49 et sq.

étaient éligibles, les électeurs (hommes et femmes), appartenant à l'usine depuis un an au moins. La durée du mandat était d'une année, mais on pouvait être réélu; on élisait deux délégués (un titulaire et un suppléant) par groupe de cent ouvriers d'une même profession. Dans le cas où les délégués étaient élus par atelier, on nommait un délégué et un suppléant par atelier de 25 à 100 ouvriers et deux délégués par atelier de plus de 100 ouvriers.

En règle générale, les délégués du personnel devaient être reçus, au moins une fois par mois, par le directeur de l'usine lui-même ou, dans les grands établissements par un chef de service d'une expérience et d'une compétence éprouvées. Les délégués devaient intervenir surtout dans les cas litigieux et difficiles :

L'ouvrier qui se croit lésé, déclarait le ministre de l'armement dans sa circulaire du 5 septembre 1917, doit formuler ses réclamations auprès du pointeur s'il s'agit d'une question de salaire, du contremaître ou du chef d'atelier s'il s'agit d'une question de travail, de tarif ou de discipline. C'est seulement quand la solution donnée à la première réclamation ne semble pas équitable, que l'ouvrier remet sa réclamation entre les mains du délégué.

Pour l'instruction de ces affaires, ajoutait le ministre, la procédure écrite me paraît la plus efficace et donne toutes garanties aux intéressés. Il sera bon que les délégués saisissent le patron ou son représentant qualifié, par écrit et à l'avance, des réclamations qu'ils veulent soumettre. Il est désirable qu'il soit tenu registre des réclamations et que la suite donnée soit consignée en regard de chaque réclamation.

Ces règles générales, adoptées par le ministère de l'armement, avaient été arrêtées en tenant compte des expériences antérieures, ainsi que des opinions des deux parties. Or ces règles ont été appliquées, pendant près de deux ans, avec de simples variantes dans de nombreux établissements appartenant à des industries très différentes (les métaux, le bois, le bâtiment, etc.) et situées dans les régions les plus diverses. Dans l'ensemble, les résultats en ont été des plus satisfaisants, si bien que de nombreuses firmes ont suivi l'exemple de l'État français et ont institué, elles aussi, parmi leur personnel, des délégués d'atelier[1].

Parmi ces opportunes initiatives, qui deviennent chaque jour plus fréquentes, nous citerons ce qui a été réalisé à la fabrique de draps Pascal Valluit et Cie, de Vienne (Isère).

Donc, dans le courant de l'année 1919, la direction de cette importante firme qui compte 2.000 ouvriers, faisait placarder dans ses ateliers l'affiche suivante que nous souhaiterions voir apposée dans toutes les usines, tant elle nous paraît répondre heureusement à un besoin urgent et pouvoir devenir génératrice d'un progrès social :

Avant la guerre, ouvriers et patrons s'ignoraient complètement. La plupart des différends sont nés de cette ignorance. La défense du pays, en rapprochant toutes les classes de la société, a fait disparaître bien

1. A la suite du rapport de M. Fagnot, *l'Association française pour la protection légale des travailleurs* a discuté cette question et émis des vœux pour la généralisation des Comités mixtes dans les entreprises industrielles (Cf. Fagnot, *op. cit.*, p. 245).

des préventions. Il faut que des malentendus ne se produisent plus.

Nous considérons comme un devoir le maintien de la bonne entente, la lutte contre le chômage et la recherche de toutes les améliorations des conditions du travail.

A cet effet, la maison a mis à l'étude tout un programme de prévoyance sociale.

Les questions qu'il contient intéressant au plus haut point tout le personnel, et spécialement les familles nombreuses, la création d'un conseil de délégués ouvriers est adoptée et il aura à donner ses avis sur les œuvres projetées comme aussi à étudier les moyens de prévenir les conflits.

Le programme social, qui était annoncé, est aujourd'hui en voie de réalisation. Il comporte la création de maisons ouvrières, le développement de la coopération, une crèche, le gardiennage, des primes à l'allaitement, des consultations médicales gratuites, des retraites pour le personnel, des mesures d'hygiène, une organisation de sports, et, enfin, la création d'un conseil de trente délégués ouvriers.

La mission de ces délégués ouvriers est des plus étendues : ils ont notamment à donner leur avis sur les œuvres sociales projetées, à étudier tous les moyens propres à prévenir les conflits ou à les terminer à l'amiable; ils doivent aussi fournir les renseignements, indiquer les idées et les plans susceptibles d'améliorer les conditions du travail ainsi que les conditions d'existence du personnel. Ces délégués, hommes et femmes, ont été nommés par le personnel au scrutin secret et collaborent

avec la direction. « Dans une réunion mensuelle et sans apparat, nous ont écrit les représentants de cet important établissement, nous parlons des salaires, de l'hygiène des ateliers, de l'amélioration des œuvres sociales existantes et des projets d'œuvres nouvelles. Par cette causerie, nous nous éclairons mutuellement, nous arrivons à nous mieux connaître et de ce fait que de préventions tombent ! »

Très nombreuses sont les usines françaises qui possèdent ou préparent actuellement semblable organisme. Nous ne pouvons les étudier en détail ni même les énumérer, mais du moins tenons-nous à signaler, en terminant, ce qui a été fait dans les Établissements métallurgiques Joya, à Grenoble[1], car il y a là une organisation intéressante qui présente quelques traits caractéristiques, soit au point de vue de la composition, soit à celui des attributions.

Le Conseil d'usine des Établissements Joya comprend, outre les directeurs, l'ingénieur-chef du bureau des études, le chef de la main-d'œuvre, le chef de la comptabilité, le chef des ateliers, les contremaîtres, tous les ouvriers et manœuvres ayant plus de vingt ans de présence dans l'usine.

Ce Conseil se réunit le premier lundi de chaque mois pour étudier en commun tout ce qui peut amener une plus grande prospérité de l'entreprise et *initier les ouvriers à la marche générale des affaires de la maison.* Cette institution a permis

1. A. Bouvreuil, *Un exemple de collaboration entre patrons et ouvriers*, cf. *Journée industrielle*, 13 juillet 1920.

jusqu'ici de toujours solutionner toutes les questions susceptibles de provoquer des conflits : augmentation des salaires, allocations familiales, apprentissage, tout a été étudié au Conseil d'usine et l'application a suivi d'après les bases arrêtées en commun.

Ainsi donc les directeurs des Établissements Joya considèrent les ouvriers comme des collaborateurs avec lesquels ils causent des détails de l'entreprise. A cet effet, une vaste salle de réunion a été installée dans l'usine et les travailleurs de toutes catégories s'y rencontrent avec les représentants de la direction. Il est à peine besoin de souligner l'œuvre de rapprochement s'opérant entre gens qui, se parlant librement, apprennent à se connaître et qui, se connaissant mieux, constatent que tout accord entre le patron et son personnel est productif pour tous, mais que, par contre, tout désaccord est désastreux pour l'ouvrier comme pour l'employeur[1].

IV

En Suisse, — dans la Suisse alémanique comme dans la Suisse romande, — l'idée des Conseils

1. Il s'est produit un fait significatif lors des grèves qui, dans les premiers mois de 1920, ont eu lieu, à Grenoble comme ailleurs, dans l'industrie métallurgique. Ces grèves ont épargné presque complètement les établissements Joya dont les 370 ouvriers ont constamment continué à travailler dans une proportion de 85 % au début et 95 % les derniers jours de grève. Le seul jour où un déchet se soit produit est celui où l'on vit une manifestation d'un millier de grévistes, appartenant à d'autres maisons, ven empêcher l'accès des ateliers Joya.

d'usine commence également à être appliquée : grâce à l'initiative prise par les directeurs de nombreuses fabriques, elle sort du domaine des théories sociales pour entrer dans celui des réalisations pratiques.

Entre plusieurs autres, nous citerons deux exemples. C'est d'abord la très importante fabrique de chaussures Bally et Cie, à Schönenwerd. Nous avons sous les yeux les statuts de la « Représentation des ouvriers » (*Arbeitervertretung*) qui organisent minutieusement le Conseil d'usine[1], fixent ses attributions et, dans un règlement annexe, tranchent tout ce qui touche à l'élection des délégués des ouvriers et ouvrières.

Nous traduirons seulement les trois premiers articles des statuts qui indiquent, d'une façon heureuse, le but et la tâche de la « Représentation des ouvriers ». Les voici donc :

Art. 1. Afin de rendre plus efficaces la collaboration, la confiance mutuelle et la bonne entente entre la S. A. C. F. Bally et ses ouvriers, il a été constitué une « Représentation d'ouvriers », composée des personnes de confiance des ouvriers[2].

Art. 2. La Direction de la S. A. C. F. Bally déclare

1. La Réprésentation ouvrière existe dans les établissements de Schönenwerd depuis 1908; elle fut instituée au lendemain d'une grève et ne subit, depuis lors, que de légères retouches.

2. Le vote a lieu au scrutin secret; tous les ouvriers et ouvrières âgés de plus de dix-huit ans, ont le droit de voter, à la condition qu'ils soient occupés dans l'établissement depuis six mois au moins. Peuvent être élus comme membres de la Représentation les ouvriers et ouvrières âgés d'au moins vingt-deux ans, à condition qu'ils fassent partie de la maison depuis trois ans et qu'ils aient été proposés cinq jours avant le jour du vote.

vouloir traiter avec cette représentation les questions concernant le personnel ouvrier.

Art. 3. La Représentation des ouvriers est chargée des tâches suivantes :

a) Discuter les questions touchant aux intérêts des ouvriers et qui auraient été soumises à son examen par la Direction.

b) Elle peut, de sa propre initiative, faire des propositions dans l'intérêt des ouvriers.

c) Elle est tenue de recevoir et d'examiner toutes les plaintes ou propositions des ouvriers, et, si elle le juge nécessaire, elle les portera ensuite à la connaissance de la Direction.

d) Au cas où la Direction le désirerait, la Représentation des ouvriers (représentée par son comité ou par des délégués des différentes sections de vote) doit se charger de faire fonctionner les institutions sociales de la Maison.

e) La Représentation des ouvriers s'intéressera à la prospérité de la Maison; elle contribuera par son activité et ses bons conseils au développement futur de la Maison.

Le second exemple suisse que nous mentionnerons, c'est celui de la Société d'exploitation des câbles électriques à Cortaillod.

En réponse à des questions que nous lui posions au sujet de la participation aux bénéfices pour tout le personnel qu'elle venait d'organiser, la Société de Cortaillod nous écrivait :

Nous avons jugé nécessaire la création d'un Conseil de fabrique, composé des cinq plus anciens ouvriers et d'une ouvrière, non seulement pour appliquer le règlement de la participation, mais aussi pour s'occuper, avec la direction, des différentes questions intéressant la vie interne de l'usine, comme les questions

relatives aux salaires, à l'hygiène, aux méthodes du travail, au règlement de fabrique, etc. Le Conseil se réunit aussi souvent qu'il est nécessaire, dans la règle une fois par mois ; il est, en fait, un organe consultatif, car il va de soi qu'il ne peut exiger des renvois d'ouvriers et que, sur ce point, il ne pourrait jamais qu'émettre des vœux. Nous croyons que *la création de ce conseil, trait d'union entre le personnel ouvrier et la direction, ne peut être qu'avantageuse pour les bons rapports entre le capital et le travail, l'ouvrier sentant qu'il peut présenter réglementairement à la direction ses desiderata et que ceux-ci seront discutés avec lui.*

Cette déclaration d'industriels importants, se plaçant uniquement sur le terrain des faits, permet d'entrevoir quel bien social pourrait sortir de la généralisation encore plus intense de cette institution : due à la libre initiative, elle établit, à l'usine, un contact normal et, le plus souvent, vraiment confiant entre gens qui d'ordinaire se suspectent et parfois se combattent, surtout parce qu'ils ne se parlent point librement et laissent s'accumuler entre eux malentendus et mécontentements [1].

V

Dans le Royaume de Grande-Bretagne, les ouvriers, groupés depuis longtemps en de nombreuses et souvent puissantes Trade-Unions,

1. Dans le grand-duché de Luxembourg, un arrêté du 24 avril 1919 a créé des Conseils d'usines; leurs attributions viennent d'être étendues par un nouvel arrêté, en date du 8 octobre 1920, émanant de M. Pescatore, directeur du département de l'industrie, du commerce et du travail. Cf. *Conseils d'usines*, par J. Dagens. (*Ame Française*, 20 novembre 1920.)

réclamèrent, dès le début de la guerre, d'une part des conditions meilleures de travail (augmentation de salaires, réduction de la journée à huit et même parfois à six heures), d'autre part un droit de contrôle en même temps qu'une participation à la gestion de chaque entreprise.

De l'autre côté de la Manche, les nécessités militaires amenèrent le gouvernement à satisfaire aux revendications des travailleurs ou, plus exactement, à les étudier avec sympathie.

Une commission officielle fut constituée à l'effet d'examiner l'ensemble des problèmes relatifs à la reconstitution de la vie nationale. Une sous-commission était spécialement chargée de rechercher et de proposer les mesures propres à améliorer les rapports entre patrons et ouvriers. Cette sous-commission était présidée par M. Withley, vice-président de la Chambre des Communes et copropriétaire des filatures Withley and C°; elle comprenait dix-sept membres qui réprésentaient le parlement, le monde des industriels et celui des Trade-Unions.

Pour apprécier la valeur des mesures proposées dans les cinq rapports successifs de la sous-commission, il est bon de connaître les résultats essentiels de l'enquête menée à cette même époque par une association privée, la Fondation Garton, sur les causes du malaise social et ses remèdes possibles.

Ces résultats ont été publiés sous le titre : *Memorandum sur la situation industrielle après la guerre.* « Les enquêteurs, remarque M. Fagnot

dans une étude très documentée et des plus suggestives [1], exposent avec une grande hauteur de vues la situation sociale en Angleterre, les doléances des ouvriers, les objections des patrons, les raisons pour lesquelles, dans l'intérêt supérieur de la Grande-Bretagne, des réformes profondes doivent être introduites dans l'organisation de la vie industrielle et spécialement dans les rapports entre patrons et salariés. »

Le *Memorandum* insiste d'abord sur le côté moral de la question, et son observation pourrait s'appliquer à bien d'autres pays que l'Angleterre :

L'hostilité du travail envers le capital et la direction n'est pas entièrement une question portant sur leur part respective des gains. La friction qui naît au sujet de la répartition des profits est due elle-même tout autant à un sentiment d'injustice à l'égard du mécanisme de la répartition qu'au désir d'une augmentation effective des salaires. Le grief fondamental du travail est celui-ci : alors que trois facteurs sont également nécessaires à la production, l'organisation effective de l'industrie a donné au capital et à la direction le contrôle, non seulement du mécanisme de la production, mais encore du travail lui-même.

Puis le *Memorandum* constate et déplore le peu de compréhension réciproque entre employeurs et salariés :

1. Nous empruntons à ce *Rapport* que M. Fagnot a présenté à l'*Association française pour la protection des travailleurs*, la traduction de plusieurs passages de ce *Memorandum* ainsi que de plusieurs autres documents anglais. Cf. *La part du travail dans la gestion des entreprises* par François Fagnot, chef des enquêtes de l'Office du travail. (Félix Alcan, éditeur, Paris.)

Aujourd'hui, les ouvriers n'ont que peu de connaissance des risques du capital, des dépenses d'exploitation, du coût d'établissement et des amortissements d'une entreprise comme de la relation qui existe entre leur travail particulier et la production en général. Les patrons, par contre, ont, en général une compréhension fort imparfaite du point de vue des ouvriers... Cette ignorance mutuelle cause des malentendus innombrables, quant aux taux des salaires et aux conditions du travail, malentendus qui ne sont susceptibles que de solutions arbitraires, parce qu'aucune des parties ne comprend le point de vue fondamental de l'autre. Il est probable qu'une grande partie des conflits pourraient être évités ou réglés si patrons et ouvriers comprenaient réellement les motifs de leur attitude réciproque. A défaut, le conflit prend la forme d'une épreuve de force et de résistance, dans laquelle chacune des parties est obligée, pour le principe et pour affirmer son prestige, de faire des efforts tout à fait disproportionnés avec la question en jeu.

Il faudrait, — et le *Memorandum* insiste sur une idée que nous formulions au début de ce chapitre, — il faudrait que le travailleur ne fût plus une sorte de rouage dans l'usine :

Le développement de l'industrie moderne a réduit l'ouvrier au rôle de rouage dans la machine industrielle. L'ouvrier n'a pas voix au chapitre pour la direction de d'entreprise et il est fort peu entendu quand il s'agit des conditions de son propre travail. Il n'a aucun intérêt dans le succès de l'entreprise, sauf celui d'éviter qu'elle ne s'effondre tout à fait, et la tendance a été de réduire de plus en plus son travail à celui d'une machine. Le mot « wage-slavery » (esclavage des salariés) dont on fait tant usage, exprime quelque chose de plus que la seule dépendance économique dans laquelle l'ouvrier est tenu. L'ouvrier traduit ainsi

sa révolte contre un système qui ne lui donne ni intérêt, ni fierté, ni le sens de la responsabilité dans son travail.

Il conviendrait donc de trouver une solution qui donnât à l'ouvrier une participation intelligente à la vie de l'usine sans cependant s'exposer à mettre en danger la marche de celle-ci par suite de décisions prises par des incompétences. Et le *Memorandum* concluait en souhaitant l'institution et la généralisation de comités mixtes qui comprendraient des représentants de la direction et des représentants du personnel des établissements industriels.

C'est à cette même conclusion qu'est arrivée la sous-commission Whitley et c'est elle qu'elle a exposée dans son rapport d'ensemble, déposé le 1er juillet 1918.

Le gouvernement britannique adopta les conclusions de la commission et, en janvier 1919, sous le titre : *Industrial Councils* (*Les conseils industriels*), le ministre du travail publiait un *Mémoire* dans le but de contribuer à la création et à la diffusion de ces organismes. Sans doute, cette création reste facultative, et c'est là une différence essentielle avec le système allemand, — mais elle est très vivement conseillée et appuyée par les autorités.

L'idée directrice qui a inspiré la commission Whitley et le gouvernement anglais est la nécessité d'établir des rapports permanents et une collaboration active entre l'élément patronal et l'élément salarié.

Pour réaliser cette idée, on envisage trois organismes en quelque sorte surperposés :

1° au sommet, le *Conseil national de chaque industrie;*

2° les *conseils de district* de chaque industrie;

3° à la base, les *Commissions ou conseils d'usines* (*Works Committees*).

D'abord, le *Conseil national* de chaque industrie. Il est composé d'un nombre de membres qui varie avec les industries, mais invariablement une moitié des membres est élue par les Trade-Unions et l'autre moitié par les syndicats patronaux. Le président peut être choisi indifféremment parmi les patrons ou parmi les ouvriers, mais le vice-président est pris parmi les délégués du groupe auquel le président n'appartient pas.

Voici les principales attributions que le ministre du travail suggère de confier à chacun des Conseils nationaux :

1° Assurer dans une mesure aussi grande que possible une action mixte entre employeurs et ouvriers pour le développement de l'industrie considérée comme une partie de la vie nationale et pour l'amélioration des conditions de tous ceux qui sont engagés dans cette industrie.

2° Considérer les règles relatives aux salaires, aux heures de travail et aux conditions du travail comme applicables à l'industrie tout entière.

3° Étudier les mesures propres à régulariser la production et le travail.

4° Étudier le système existant pour le règlement des différends entre les diverses parties et sections de l'industrie et établir un système pour cet objet s'il n'existe pas encore, en vue d'assurer le règlement rapide des difficultés.

5° Étudier les mesures propres à assurer l'adhésion

de tous les employeurs et de tous les ouvriers à leurs syndicats respectifs.

6° Recueillir les statistiques et informations sur les questions intéressant l'industrie.

7° Envisager l'étude des procédés et méthodes de recherches en vue de perfectionner les produits de l'industrie ; faciliter les inventions et toute amélioration de l'outillage et des méthodes.

8° Représenter les vues et opinions de l'industrie devant le Gouvernement, les ministères et autres autorités.

9° Étudier toutes les questions qui lui seraient soumises par le Gouvernement ou les ministres.

Dans son *Mémoire* le ministre du travail exprimait le désir que des rapports étroits et continus fussent établis entre le Conseil national de chaque industrie et les divers ministères intéressés. A cet effet, il offrait même de nommer un fonctionnaire compétent qui établirait la liaison entre le ministère du travail et chaque Conseil national de l'industrie. Ce fonctionnaire ne donnerait son avis que sur les questions qui lui seraient soumises et n'assisterait aux séances qu'avec l'autorisation du Conseil.

Au-dessous du Conseil national, faisant principalement fonctions d'organes d'action et d'exécution dans une région, les *Conseils de districts*. Comme les conseils nationaux, ils sont composés d'un nombre égal de représentants des Trade-Unions et de représentants de syndicats patronaux.

Enfin, à la base, les *Commissions ou Conseils d'usines*. Leur organisation varie quelque peu avec l'importance et le caractère de l'établissement dans

lequel ils sont créés. Mais ils comprennent des représentants de la direction et des délégués ouvriers élus, qui, en règle générale, doivent être membres de Trade-Unions.

Le *Mémoire* propose de tenir les réunions du Conseil d'usine pendant les heures de travail et de rétribuer les représentants ouvriers au taux ordinaire pendant le temps consacré à ces séances.

Les attributions de ces conseils sont nombreuses et dépendent, dans une large mesure, des coutumes et des règlements issus des contrats collectifs propres à chaque industrie.

Voici cependant, d'après le document officiel, les principales des attributions confiées aux conseils d'usines :

1° Établissement et revision des règlements d'atelier;

2° Distribution des heures de travail, horaires de travail, interruptions, etc.;

3° Paiement des salaires (au temps, modèle de la feuille de paie, etc.; explication des méthodes de rémunération, fixation des salaires aux pièces, etc.).

4° Règlement des plaintes;

5° Renvois ;

6° Bien-être matériel (repas, eau potable, lavabos, etc.), vestiaire, ventilateur, chauffage, hygiène, accidents, appareils de sauvetage, premiers soins, ambulance);

7° Questions de discipline et relations entre la direction et les ouvriers;

8° Condition d'embauchage des ouvriers;

9° Formation des apprentis;

10° Bibliothèque professionnelle, conférences sur les aspects techniques et sociaux de l'industrie;

11° Propositions en vue d'améliorer la méthode et l'organisation du travail, mise à l'essai des propositions ;

12° Enquête sur les conditions tendant à diminue e rendement ou à gêner d'une façon quelconque le bon fonctionnement de l'entreprise ;

13° Caisses pour clubs et fonctions charitables ; distractions et sports.

Tout ce programme d'organisation professionnelle n'est heureusement pas resté à l'état de projet.

Sans doute, les Trade-Unions se sont montrées parfois peu désireuses de voir se constituer des Conseils d'usines, redoutant la concurrence de ces institutions malgré la part importante qui leur y était faite ; mais, par contre, nombreuses sont les industries qui possèdent des Conseils nationaux et des Conseils de districts : de celles-ci, quelques-unes sont parmi les plus importantes du Royaume-Uni. Et, dans la crise économico-sociale actuelle [1], c'est là un élément d'assainissement.

VI

Aux États-Unis, le mouvement est postérieur au mouvement anglais, mais, dans les solutions adoptées, quelques similitudes se manifestent avec le système préconisé dans le Royaume-Uni.

C'est en septembre 1919 que le Président Wilson convoqua, à Washington, une conférence pour étudier les causes du malaise industriel et recher-

1. Cf. André Aron. *la Crise économique en Angleterre* (1919-1920). — Plon, Paris, 1920.

cher les remèdes à y apporter. Cette conférence n'aboutit à aucun résultat. Un peu plus tard, le Président Wilson réunit une seconde Conférence, mais il la constitua plus homogène et moins nombreuse, sous la présidence du Secrétaire d'État au Travail.

Récemment, en un rapport signé par l'unanimité de ses membres, cette conférence a soumis au Président un ensemble de suggestions qui lui semblent de nature à maintenir la paix sociale.

L'idée maîtresse, qui inspire tout le rapport, c'est que, pour prévenir les conflits entre employeurs et salariés, le meilleur moyen consiste à organiser méthodiquement, régulièrement, les relations entre ces deux éléments.

Ces relations devront être prévues dans l'établissement industriel lui-même : « dans chaque établissement, on limitera le champ des conflits en organisant l'unité d'intérêt, le contact humain et la coopération régulière du personnel dirigeant et du personnel dirigé qui devront agir en commun dans le domaine de leurs intérêts communs ; en d'autres termes, on organisera la représentation des employés. »

Le système préconisé par la conférence comprend essentiellement trois degrés : les Comités particuliers de chaque établissement, les Conférences d'ajustement régionales et enfin le Bureau national.

Dans chaque établissement, les salariés éliront leurs représentants au scrutin secret. Des réunions se tiendront à intervalles réguliers et rapprochés

avec les représentants des employeurs pour étudier et résoudre les questions relatives à l'organisation et à l' « efficacité » du travail.

Au cas où l'entente sur un point particulier ne pourrait être obtenue, le président de la région industrielle, dans laquelle se trouvera l'établissement en question, invitera les parties aux prises à nommer chacune deux représentants qui en choisiront deux autres sur des listes dressées à cet effet et se réuniront en conférence régionale d'ajustement. Le président de la région occupera le fauteuil, mais n'aura pas le droit de vote.

Si le recours à cette juridiction aboutit à un accord unanime, cet accord sera considéré comme un contrat professionnel entre les parties et aura plein effet.

A défaut d'accord et si le litige porte sur la rémunération, la durée ou bien les autres conditions du travail, la conférence régionale établira un procès-verbal des faits matériels, en indiquant les raisons qui ont empêché l'accord.

Le président transmettra les documents au Bureau national siégant à Washington qui se prononcera comme arbitre sur le fond du différend. L'*unanimité* des neuf membres du Bureau (trois représentant les patrons, trois les salariés et trois les consommateurs) sera requise lorsque celui-ci servira de cour d'appel dans les litiges de la nature de ceux que nous venons d'indiquer.

Si l'unanimité est acquise, la décision est transmise à la conférence régionale qui, à son tour, la communique aux intéressés.

Si l'unanimité n'est pas obtenue au Bureau national, la majorité et la minorité rédigeront leurs rapports et les feront tenir au président de la conférence régionale qui les publiera immédiatement pour l'édification du public.

Au cas où les parties refuseraient de s'adresser à la conférence régionale et de désigner leurs représentants dans les délais voulus, le président de cette conférence instituera un conseil régional d'enquête où siégeront deux patrons et deux ouvriers, pris en tête de liste et lui-même occupera la présidence. Les résultats de l'enquête seront publiés. En cas de désaccord, la majorité et la minorité feront paraître chacune leur rapport. C'est ainsi que l'opinion publique sera saisie.

Enfin, il n'est pas inutile de noter que la désignation par les parties de représentants à la conférence régionale implique pour elles l'engagement qu'il n'y aura pas arrêt de la production jusqu'au prononcé du jugement, que la sentence unanime de la conférence régionale sera acceptée comme si elle était un contrat collectif, enfin qu'en cas d'échec de la conférence, la décision d'un arbitre, choisi d'un commun accord, sera acceptée dans les mêmes conditions, ou, à défaut de l'une ou de l'autre, la sentence unanime du Bureau national.

Ainsi donc les commissaires américains mettent à la base de leur système une sorte de conseil d'usine créant pour chaque établissement industriel le contact entre employeurs et salariés, puis ils instituent une juridiction régionale d'appel et enfin un Bureau national recevant mission de trancher

les différends restés jusque-là insolubles. Mais les décisions de la conférence régionale ou celles du Bureau national ne deviennent obligatoires pour les parties que s'il y a unanimité; lorsque celle-ci n'existe pas, la majorité et la minorité doivent publier leurs rapports et c'est, en somme, l'opinion publique qui est appelée à se prononcer : on estime, de l'autre côté de l'Atlantique, que celle-ci exercera une contrainte suffisante sur les récalcitrants et que pas n'est besoin d'une autre sanction.

VII

En Allemagne, la guerre et la révolution de novembre 1918 ont précipité et amplifié le mouvement populaire; l'influence des soviets russes s'est même fait sentir dans certaines des conceptions qui ont été défendues devant le Parlement; mais il n'en reste pas moins que l'origine des conseils ouvriers est bien antérieure aux événements qui ont suivi la déclaration de guerre allemande. Dès 1891, en effet, une loi (1er juin) visait la création facultative, dans les établissements industriels, de Conseils ouvriers qui donneraient leur avis sur les questions relatives au travail et aux institutions fondées en faveur des salariés. Plus tard, la Novelle prussienne du 14 juillet 1905, complétant la loi générale sur les mines, avait décrété l'organisation obligatoire de conseils dans les mines.

L'initiative privée avait devancé le législateur allemand : quelques établissements industriels,

extrêmement rares d'ailleurs, avaient été dotés de conseils d'usines. L'exemple peut-être le plus topique est celui qui fut donné par M. Heinrich Freese : en 1879, dans son usine de Berlin, celui-ci avait organisé la représentation ouvrière dont les prérogatives furent progressivement et grandement accrues.

Mais la guerre rendit obligatoire et générale une institution qui jusque-là avait été facultative et exceptionnelle : à la fin de l'année 1916, une loi vint imposer à tous les établissements industriels, ayant un personnel d'au moins 50 salariés et travaillant pour des buts de guerre, la création de Conseils ouvriers qui présenteraient aux employeurs les desiderata et les réclamations des employés. Si l'entente amiable ne se réalisait point, les Conseils ouvriers pouvaient en appeler aux comités de conciliation, établis également par la loi.

Après l'armistice, par un arrêté en date du 23 décembre 1918, le nouveau gouvernement allemand étendit à tous les établissements occupant au moins 20 personnes, l'obligation de créer des Conseils ouvriers.

C'était là un pas en avant des plus marqués. Mais il ne fut pas jugé suffisant. Dans la Constitution, en effet, une majorité, composée de socialistes et de membres du Centre catholique, introduisit un article 165 dans lequel les droits des salariés étaient singulièrement étendus.

En voici la traduction :

Les ouvriers et les employés sont appelés et ont un droit égal à collaborer avec les employeurs à la fixation des salaires et des conditions de travail ainsi qu'au développement économique des forces productives.

Les organisations ouvrières et patronales sont reconnues de même que leurs conventions collectives.

Les ouvriers et les employés auront, pour la défense de leurs intérêts sociaux et économiques, une représentation légale dans les Conseils ouvriers d'exploitation (*Betriebsarbeiterräte*)[1] ainsi que dans les conseils ouvriers des districts (*Bezirksarbeiterräte*), établis dans les circonscriptions économiques et dans le Conseil ouvrier de l'empire (*Reichsarbeiterrat*).

En vue de s'acquitter de leurs communs devoirs économiques et en vue de l'application des lois de socialisation, les conseils ouvriers de districts et le conseil ouvrier de l'empire se réunissent avec les représentants des employeurs et les autres organes populaires intéressés. Ils forment ensemble des Conseils économiques de districts (*Bezirkswirtschaftsräte*) et le conseil économique de l'empire (*Reichswirtschaftsrat*).

Ces conseils seront établis de manière à ce que toutes les professions y soient représentées suivant leur importance.

Les projets importants de lois sociales et économiques seront présentés par le gouvernement au Conseil économique de l'Empire qui donnera son préavis.

Le Conseil de l'Empire a le droit de proposer des lois. Si le gouvernement n'accepte pas le projet présenté par le Conseil d'Empire, il est néanmoins tenu de le transmettre au Reichstag. Le Conseil d'Empire peut faire défendre sa proposition devant le Reichstag par l'un de ses membres.

Cet article 165 de la nouvelle constitution allemande formule, dans ses grandes lignes, un vaste

1. Quelques auteurs traduisent « Conseils d'entreprises ».

plan d'organisation professionnelle, couronnée par la création d'une sorte de parlement économico-social.

On ne saurait contester qu'il fallut du temps pour établir, dans le détail, les divers éléments de cet ensemble complexe. Mais, au lendemain du vote de la Constitution, le gouvernement qui redoutait de grosses difficultés provenant du désaccord des partis, ne se pressa point de proposer les lois organiques nécessaires. Après la démission de M. Scheidemann, M. Bauer, qui lui succéda, se décida enfin à présenter un projet.

Le législateur allemand a commencé par régler ce qui concerne la composition, l'élection et les attributions des conseils exclusivement ouvriers. Et la chose n'est certes allée, ni sans violentes attaques de la part des socialistes indépendants, irrités de ce qu'on s'écartait beaucoup trop, à leur gré, de la conception russe des conseils ouvriers, ni sans tenace résistance du côté des industriels, s'efforçant de sauver tout ce qu'il était possible de l'ancien état de choses. Finalement, le 18 janvier 1920, la loi fut votée par 213 voix contre 64 : c'est la *Betriebsrätegesetz* ou loi sur les conseils d'exploitation[1].

Ces conseils sont obligatoirement établis dans toutes les entreprises qui comptent au moins vingt salariés, même si ceux-ci travaillent à domicile. Le terme d'entreprise est employé ici dans un

1. Cette loi comprend 106 articles, répartis en 4 titres. Elle est accompagnée d'un règlement, très détaillé, qui concerne tout ce qui touche aux élections des membres des Conseils; c'est la *Wahlordnung*.

sens des plus larges, englobant avec les entreprises industrielles et commerciales les entreprises agricoles, forestières et maritimes. (Toutefois, pour ces dernières, une loi spéciale doit les réglementer.)

Le législateur allemand a déterminé les conditions qu'il faut remplir pour prendre part à l'élection des membres des Conseils.

Tout d'abord, il faut être ouvrier ou bien employé. Sont réputées ouvriers les personnes, hommes et femmes, qui travaillent au service d'autrui moyennant salaire ou en qualité d'apprenti. Mais on ne considère pas comme ouvriers les individus qui travaillent moins en vue d'un salaire que dans l'intérêt de leur santé, de leur perfectionnement moral ou en vue de buts religieux, charitables ou artistiques. D'autre part sont réputés employés ceux qui excercent moyennant rétribution l'une des fonctions dites « emplois » dans la loi sur les assurances, même si aux termes de cette loi, ces personnes ne sont pas soumises à l'assurance obligatoire. Par contre, ne sont pas considérés comme employés les directeurs et les représentants légaux des sociétés qui ont des pouvoirs généraux ou, tout au moins, ont le droit de prononcer le renvoi de salariés.

Pour être électeur, il faut, en outre, être âgé d'au moins dix-huit ans et jouir de ses droits civils.

Pour être éligible, il faut, de plus, être âgé de vingt-quatre ans, compter six mois de présence dans l'établissement[1] et exercer la profession

1. Tout naturellement, cette condition ne saurait être requise dans les établissements, nouvellement créés, qui n'ont pas encore

depuis trois ans au moins. Le vote des électeurs de chacun des deux groupes, ouvrier et employé, a lieu en principe séparément, au scrutin secret et suivant le mode proportionnel.

Le Conseil d'exploitation se compose de trois membres pour les entreprises occupant de 20 à 49 salariés, de 5 membres pour 50 à 99 salariés, de 6 membres pour 100 à 199 salariés. Au-dessus de ce dernier chiffre, il y a un membre en plus par 200 salariés; puis, de 1.000 à 5.999 salariés, un membre par 500 salariés; à partir de 6.000 salariés, un membre par 1.000 salariés, mais le Conseil ne peut comprendre plus de 30 membres.

Le Conseil est convoqué par son président; l'employeur peut demander la réunion du Conseil; dans ce cas, il assiste à la séance. L'appel au comité de conciliation n'est autorisé que lorsque l'employeur a été entendu au sujet du différend qui s'est produit ou bien lorsque, ayant été invité, il n'a pas répondu à l'invitation. En règle générale, les séances du Conseil n'ont pas lieu durant les heures de travail. Un délégué des syndicats ouvriers ou des syndicats patronaux peut, sur demande, assister aux séances avec voix délibérative. La présence de la moitié des membres est nécessaire pour la validité des délibérations. En cas de partage égal des voix, la proposition est repoussée. Le procès-verbal, signé du président et d'un autre membre, doit être également signé de l'employeur si celui-ci a fait une déclaration au cours de la séance. La minorité

six mois d'existence, mais qui n'en doivent pas moins être dotés de Conseil d'exploitation.

du Conseil peut présenter à l'employeur l'avis qui n'a point prévalu. Le mandat de membre du Conseil est gratuit. Sauf le cas où une disposition contraire serait insérée dans une convention collective, l'employeur supporte les frais occasionnés par les réunions du conseil et fournit le local.

Telle est, dans les points essentiels, l'organisation des Conseils ouvriers d'exploitation[1]; il ne sera pas sans intérêt d'examiner leurs attributions qui, lors de l'élaboration de la loi, ont donné lieu parfois à de vives discussions.

Ces attributions découlent tout naturellement du fait que le Conseil d'exploitation d'une entreprise représente officiellement, dans l'organisme industriel, les intérêts communs à tous les salariés de cette entreprise et qu'il est chargé de leur défense.

C'est à ce titre, que la loi, en ses articles 78 et suivants, lui concède le droit d'établir, d'accord avec l'employeur, les règles générales pour l'embauchage des ouvriers et des employés, et ensuite, le droit d'exprimer des réclamations à l'employeur pour le renvoi des salariés dans un certain nombre de cas déterminés. Cette matière est extrêmement délicate et l'on ne saurait contester qu'elle ne touche aux intérêts primordiaux du personnel; d'autre part, on ne saurait enlever à l'employeur le droit de faire appel à la collaboration de qui bon lui

1. La loi admet la réunion d'une assemblée générale de tous les travailleurs ou d'une fraction de ceux-ci, à la demande de l'employeur ou du quart des travailleurs électeurs. L'employeur a le droit d'assister à ces réunions qui peuvent émettre des vœux e formuler des résolutions.

semblera ainsi que la possibilité de protéger un travailleur contre l'ostracisme d'une majorité hostile du Conseil d'exploitation. Aussi la loi lui a-t-elle laissé ce droit, mais elle a seulement posé en principe que l'affiliation à un parti politique, à un syndicat ou à un groupement religieux, social ou militaire, n'entrerait pas en considération pour l'embauchage d'un travailleur; toutefois l'employeur décide dans chaque cas particulier. En ce qui concerne les renvois, lorsque ceux-ci rentrent dans l'une des hypothèses prévues par l'article 84, si l'employeur n'accepte pas la réclamation qui lui est présentée à ce sujet par le Conseil d'exploitation, celui-ci a le droit de s'adresser au Comité de conciliation. Néanmoins le patron, s'il consent à payer l'indemnité prévue à l'article 87, ne saurait jamais être forcé de garder un salarié. Enfin la loi protège les membres des Conseils d'exploitation contre un renvoi ou des mesures défavorables qui seraient prises à leur égard pour les punir de leur attitude dans les réunions du Conseil.

La loi s'efforce — c'est là une de ses caractéristiques — de transformer le travailleur en un véritable collaborateur de l'employeur; aussi donne-t-elle aux représentants des salariés la mission de coopérer avec le patron à tout ce qui pourrait améliorer l'économie de l'entreprise. Ainsi le Conseil d'exploitation devra intervenir pour favoriser l'introduction de nouvelles méthodes de travail et il est certain que si les Conseils ouvriers entrent dans cette voie, il en résultera des avantages pour l'industrie allemande. Mais il importe

de constater que la législation d'outre-Rhin laisse au patron seul le soin d'assurer l'exécution des différentes décisions prises d'un commun accord avec le Conseil d'exploitation.

Nous arrivons à trois innovations de la loi qui ont donné et donnent encore lieu à de vives controverses : ce sont celles qui, dans une certaine mesure, organisent la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise.

Tout d'abord, après un débat passionné, on accorda aux Conseils d'exploitation le droit de déléguer deux de leurs membres dans le conseil de contrôle de l'entreprise (*Aufsichtsrat*) auquel le code de commerce allemand donne, dans les sociétés anonymes, des attributions très étendues, lui permettant de surveiller la marche des divers services et d'exiger de la direction tous les renseignements nécessaires avec vérification des livres, de la caisse et des marchandises. Les deux délégués du Conseil ouvrier auront le droit de vote comme les autres membres du Conseil de contrôle.

Pour limiter le danger d'indiscrétions, voulues ou involontaires, le législateur édicta des pénalités relativement fortes (amende et prison, pouvant aller jusqu'à 3.000 marks et une année d'emprisonnement) contre ceux des délégués des Conseils d'exploitation qui violeraient le secret professionnel.

En second lieu, la loi oblige l'entrepreneur à présenter tous les trois mois, au bureau du Conseil d'exploitation un exposé de la situation de l'entreprise et des prévisions de travail. Le bureau du

Conseil d'exploitation peut, sous certaines réserves, exiger des renseignements sur les contrats de travail et se faire communiquer les pièces relatives aux salaires ainsi qu'à l'exécution des conventions collectives.

Enfin, l'entrepreneur est tenu de présenter tous les ans le bilan de l'entreprise au bureau du Conseil d'exploitation ou à son défaut, au Conseil lui-même. Après une lutte acharnée, on finit par admettre que ce bilan contiendrait seulement ce qui concerne le capital engagé dans l'entreprise, les pertes et les gains, mais ne ferait nullement mention de la fortune de l'employeur. Toutefois, l'employeur devra donner de vive voix, au sujet du bilan, les explications nécessaires[1].

La loi du 18 janvier 1920 organise donc, jusqu'à un certain point, la participation des salariés, non seulement à la vie administrative de l'établissement, mais aussi à sa vie économique et financière. Un avenir, sans doute assez prochain[2], révélera ce que valent ces dispositions légales qui, sorties de la collaboration des socialistes majo-

1. Cette obligation de la présentation du bilan n'est formulée que pour les entreprises occupant plus de 300 ouvriers ou plus de 50 employés.

De plus, pour répondre à de nombreuses et virulentes réclamations, on a exempté des obligations relatives à la délégation ouvrière à la commission du conseil, à la communication du bilan et aux règles relatives à l'embauchage et au renvoi des salariés, les établissement qui ont un but politique, militaire, syndical, religieux, scientifique, artistique ou « *analagne* ». Cette exemption on le voit, va loin.

2. Sur les rapports, jadis assez tendus entre les Conseils d'exploitation et les syndicats socialistes, cf. un article documenté de *l'Ame française* (2 octobre 1920) sur *le congrès des Conseils d'exploitation*. Cf. aussi *Journée industrielle*, 22 octobre 1920.

ritaires et du Centre, paraissent insuffisantes aux socialistes indépendants et extrémistes[1], tandis qu'elles inquiètent — cela se comprend aisément — les dirigeants de l'industrie, de l'agriculture et du commerce.

1. Dans le Congrès des Conseils d'exploitation, qui s'est tenu à Berlin, en octobre 1920, les socialistes se sont plaints de l'application incomplète de la loi et le Congrès a voté une résolution tendant à élargir les pouvoirs des Conseils, « afin de leur assurer la participation à la gestion et le droit absolu de prendre part aux décisions concernant l'embauchage et le débauchage ».

CHAPITRE V

L'ACTIONNARIAT DU TRAVAIL

I

Il y a déjà longtemps que l'idée de l'actionnariat du travail a été lancée et qu'elle a reçu un commencement d'exécution[1]. Mais, c'est en ces dernières années, et surtout depuis la guerre, que cette question a pris une particulière importance.

De quoi s'agit-il exactement?

Répondant à cette question, M. Duthoit expose excellemment le but que cherchent à atteindre les partisans de cette institution. Il s'agit, déclare-t-il[2], « de conférer au personnel des entreprises une participation au capital, par là au profit et

1. Cf. Jean Granier, *les Actions de travail* (Paris, Larose, 1910), — E. Antonelli, *les Actions de travail* (Paris, Alcan, 1912). — Comte R. de Briey, *Essai sur l'association du capital et du travail par l'actionnariat ouvrier*, suivi d'une note de M. A. Briand (Bruxelles, Goemare, 1914). — Daniel Laguerre, *Les Sociétés à participation ouvrière, les actions de travail et la loi du 26 avril 1917* (Paris, Jouve, 1920). — Paul Aignan, *l'Association du travail et du capital par les actions du travail* (Paris, Jouve, 1920). — P. Pic, *Des Sociétés à participation ouvrière* (*Revue Économique Internationale*, décembre 1920).

2. Cf. *Revue des Jeunes*, 25 août 1920, p. 446.

même à la gestion de ces entreprises. Ainsi s'acheminerait-on vers la réalisation d'un idéal souvent exprimé : « Il faut que le capital travaille et que le travail possède. » L'ouvrier, l'employé ne doit pas être un rouage impersonnel et mécanique, accomplissant sa tâche sous l'action d'une contrainte tout extérieure, sans goût et sans émulation : s'il participait aux résultats de la production, il serait du même coup intéressé à la bonne marche de l'usine, plus porté à l'effort, plus soucieux d'éviter le gaspillage, plus attaché à la maison. Ne serait-il pas équitable de le faire profiter d'une prospérité dont il est, pour sa part, l'auteur ? Enfin, si grâce à sa qualité d'actionnaire, l'ouvrier pénétrait par lui-même ou par ses représentants dans les Assemblées générales d'actionnaires, si même il forçait les portes des Conseils d'administration, ne ferait-il pas là son éducation et ne serait-il pas fort utilement initié à la marche des grandes affaires et aux difficultés économiques ? Ne serait-ce pas là, du même coup, introduire dans les Assemblées d'actionnaires et les Conseils d'administration des mesures et des préoccupations toutes nouvelles, étant donné que les mandataires du personnel ne manqueraient pas de signaler les mauvaises conditions du travail, les améliorations à y apporter et les moyens de prévenir tout conflit. Ainsi, par ces contacts se feraient à la fois l'éducation économique des salariés et l'éducation sociale des capitalistes. »

On ne saurait mieux poser en thèse le hant intérêt que présente l'actionnariat ouvrier : si, au

lieu de rester exceptionnel, ce régime s'établissait et se généralisait, il serait un puissant élément de paix sociale puisqu'il associerait étroitement ceux qui aujourd'hui, dans l'œuvre de la production, se considèrent comme des ennemis ou tout au moins comme des concurrents. Une preuve de l'efficacité pacificatrice de ce régime nous paraît être l'hostilité que lui témoignent les tenants de la Révolution : il y a là un fait qui mériterait de retenir l'attention de tous ceux qui ont à cœur le bien du pays.

Mais laissons de côté ces considérations théoriques et, abordant immédiatement le côté pratique de la question, examinons comment cette institution sociale peut être organisée.

II

L'actionnariat du travail, c'est-à-dire la participation des salariés au capital de l'entreprise, peut se produire, soit sous la forme individuelle, soit sous la forme collective.

La forme individuelle est réalisée par l'achat ou par l'attribution d'actions.

Dans le premier cas, le salarié achète personnellement une ou plusieurs actions de la société dans laquelle il travaille; il paie son achat, soit avec ses économies, soit avec ses parts de bénéfices, à supposer qu'il y ait dans la maison participation du personnel aux bénéfices. A vrai dire, on ne se trouve pas là en présence de véritables

actions de travail, au sens ordinaire du mot.

Il y a attribution si, à l'origine de l'entreprise, on confère aux membres du personnel, sans qu'il y ait versement à leur charge, des actions assimilables aux parts de fondateur, ou bien si, dans une entreprise déjà constituée, on crée au profit du personnel des parts comparables à ce qu'on nomme des actions de jouissance dans les sociétés anonymes. Dans ces deux cas, l'ouvrier sans subir ni risque, puisqu'il n'acquitte aucune somme, ni retenue sur ses primes, est attributaire d'une ou plusieurs actions dites de travail, par opposition aux actions de capital qui supposent des versements effectifs. Il participe aux bénéfices, mais il arrive qu'on prélève tout d'abord de quoi payer aux actions de capital un intérêt fixé par les statuts, le surplus des bénéfices étant partagé entre les actions de capital et les actions de travail au prorata de leur nombre. Enfin le propriétaire d'actions de travail prend part, en cas de dissolution de la société, au partage de l'actif social, mais déduction faite de ce qu'il faut pour rembourser les actions de capital qui n'auraient pas été amorties [1]. Dans ce système se trouve réalisée la formule : au travail, le salaire; au capital, l'intérêt; à tous deux, le profit.

En Angleterre et aux États-Unis, depuis longtemps, plusieurs Compagnies importantes ont organisé le régime des actions de travail, à titre individuel.

1. Cf. Duthoit, *op. cit.*, p. 447.

Parmi elles, nous citerons la « South Metropolitan Gas Company » de Londres. Les ouvriers de cette société ont droit, en plus de leurs salaires, à un certain pour cent lorsque le prix de revient du gaz reste au-dessous d'un certain taux. En 1894, la direction décida, sur la part qui revenait ainsi à ses salariés, d'affecter la moitié à l'achat d'actions au profit des ouvriers qui souscriraient un contrat de travail d'une certaine durée. Supposons qu'un ouvrier ait droit à recevoir 9 pour 100 de son salaireet que ce supplément représente 200 francs, il recevra de la société 100 francs en numéraire et un titre de 5 livres sterling racheté au cours de la Bourse. En une année, la « South Metropolitan Gas Company » acquit 48.000 livres sterling de titres qui lui furent remboursés par ses 6.000 ouvriers sur leur part de bénéfices. On estime que la valeur moyenne des parts possédées par les salariés est d'environ 50 livres sterling par tête, mais il est, paraît-il, des travailleurs qui possèdent jusqu'à 500 livres de titres. La cession des parts est libre entre participants ouvriers. Lorsque cette cession est faite à un tiers, elle peut entraîner pour celui qui la consent la rupture du contrat de travail, si on opère une réduction de personnel. Mais la société se montre toujours disposée à racheter les titres des ouvriers pour leur permettre l'acquisition d'une maison ou s'ils ont besoin d'argent pour des motifs sérieux. Enfin, les ouvriers actionnaires sont représentés au sein du Conseil d'administration par trois délégués [1].

1. Cf. Cte R. de Briey, *op. cit.*, p. 31-32.

Quels ont été les résultats obtenus?

D'une enquête menée en Angleterre par M. le comte de Briey, à la veille de la guerre [1], on peut conclure que, dans l'ensemble, l'expérience de l'actionnariat ouvrier a été heureux en Grande-Bretagne. Et il s'agissait dès lors de plus d'une centaine d'entreprises.

L'expérience a surtout été concluante pour les compagnies du gaz. Voici quelques faits significatifs. Au début du système, des titres étaient parfois vendus dans les cabarets; il n'en est plus ainsi malgré la fluctuation du cours des actions. « Les ouvriers agissent comme de bons pères de famille; leur argent est placé dans une affaire qui a leur confiance, ils en touchent le revenu sans se soucier des mouvements de Bourse. » Mais ce qui démontre mieux encore peut-être l'union intime créée entre employeurs et employés par la « copartnership, » c'est l'attitude des travailleurs dans les années où les revenus des Compagnies ont très sensiblement baissé. Le fait s'est notamment produit à deux époques pour la « South Metropolitan Gas Cy » de Londres et, chaque fois, les salariés de la Compagnie ont eu la même attitude. La part des ouvriers qui, en 1889, était de 9 pour 100 des salaires tombe à 5 pour 100 et finalement à 3 pour 100 en 1892. Spontanément, les délégués des ouvriers vinrent déclarer à la direction de la Compagnie que, par une activité nouvelle, ils entendaient s'efforcer de diminuer le prix

1. Cf. Cte R. de Briey, *op. cit.*, p. 34-40.

de revient et, par là, de maintenir les bénéfices à l'ancien taux. Et la chose se réalisa dès l'année suivante. Dix ans plus tard, les mêmes circonstances se reproduisirent et les travailleurs agirent de même. Dans ces entreprises, en dépit du terrible mouvement de grèves en 1912, jamais la paix n'a cessé de régner entre le capital et le travail. Dans l'immense port de Londres, alors réduit à l'immobilité, seuls, les navires au service des Compagnies du gaz continuèrent à débarquer leurs marchandises.

Dans ces conditions, on comprend que le directeur de la South Metropolitan Gas Cy, M. Carpenter, ait pu déclarer[1] : « Quels ont été, pour la compagnie, les résultats de cette coassociation? Nous avons joui de vingt-deux années de paix industrielle. Nos hommes mettent non seulement de la bonne volonté, mais de l'intelligence dans l'accomplissement de leur tâche. Songez à la différence pour une entreprise entre un ouvrier de bonne ou de mauvaise volonté. Quel changement dans le pourcentage de rendement! Nos travailleurs portent le drapeau de notre affaire dans toute la contrée que nous éclairons... Nous disposons de leurs cœurs comme de leurs muscles, et quelles que soient les difficultés inhérentes à l'industrie du gaz, ils sont tojours prêts à nous aider des connaissances pratiques que si souvent, dans ces matières, peut seule donner une expérience journalière! »

Ces affirmations, émanant du chef de l'une des

1. Cf. Cte R. de Briey, *op. cit.*, p. 36.

plus puissantes entreprises d'Angleterre, après une expérience de vingt années, établissent que l'actionnariat ouvrier n'est pas une utopie de sociologue.

Voici maintenant le résultat tout récent d'une expérience française qu'il nous est particulièrement agréable de citer après les expériences anglaises : elle n'est certes pas moins concluante, comme on pourra en juger par la lettre suivante, adressée à *la Journée industrielle* [1] par l'administrateur délégué de la *Société de Mécanique et d'Estampage de Juvisy :*

Notre usine a été organisée au lendemain des grèves de mai dernier. J'avais besoin d'une main-d'œuvre qualifiée et je n'ai pas hésité à embaucher des grévistes révoqués des Compagnies de chemins de fer et remerciés des usines. Ces ouvriers sont des militants des organisations syndicales et j'ai pensé qu'avec eux il fallait une organisation nouvelle de la production. Partant des idées générales en honneur dans leurs milieux, j'ai décidé de leur donner une part de propriété collective, en leur cédant les actions qui m'étaient atribuées comme parts de fondateur. Tous, à quelques exceptions près, ouvriers, employés, contremaîtres, ont pris des actions dont ils paient régulièrement le montant par quinzaine, sans qu'il soit besoin de leur rappeler qu'ils doivent se libérer. La transmission des titres en cas de départ se fait amiablement, la propriété étant acquise, à l'ancienneté, aux ouvriers non encore pourvus d'actions.

Cette façon de régler les rapports entre patrons et ouvriers a donné les meilleurs résultats. En trois semaines, j'ai pu édifier un atelier de forges avec pilons,

1. Cf. *Journée industrielle*, 25 septembre 1920.

un atelier de chaudronnerie, un atelier de mécanique et un atelier de soudure autogène. Un mois après l'inauguration, avec 110 ouvriers et employés, j'ai fait le même chiffre d'affaires que des usines similaires avec 250 ouvriers; j'ai pu parer dans une large mesure aux difficultés résultant de l'application de la journée de huit heures; j'ai obtenu une grande économie de matières premières, une meilleure utilisation du matériel, un meilleur entretien des machines, et cela avec un minimum de contrôle et de surveillance.

Les ouvriers ont le sentiment qu'il sont tous les ouvriers de la même œuvre; ils travaillent en collaborateurs intéressés, et mon expérience des milieux ouvriers et des usines me permet d'affirmer que la plupart des conflits et des grèves ont leur origine dans la méconnaissance du rôle du patron, et dans l'ignorance dans laquelle sont les ouvriers des difficultés de tous les ordres inhérentes à toute entreprise industrielle. Aussi les rapports du personnel dirigeant et du personnel ouvrier sont empreints de la plus grande cordialité et, après vingt années passées dans les usines comme contremaître, chef d'atelier ou directeur, je puis affirmer que je n'ai jamais eu à diriger un personnel aussi dévoué et aussi laborieux.

C'est une expérience que j'ai voulu tenter, je m'en félicite. A l'heure où, dans d'autres pays, les ouvriers exigent brutalement leur part de contrôle dans l'atelier, leurs désirs sont ici réalisés. Les ouvriers peuvent être représentés dans les assemblées, avec voix délibérative, en attendant le jour prochain, je l'espère, où l'un d'eux les représentera au Conseil d'administration. Les uns et les autres, dirigeants et exécutants, arriveront à mieux se connaître, à prendre conscience de leur rôle respectif, à s'estimer. Ce jour-là, la transformation sociale s'accomplira en France dans l'ordre et dans la discipline, pour le plus grand bien de notre pays.

Je m'excuse de vous avoir écrit longuement, mais je crois qu'il est de mon devoir de faire connaître cette

organisation, je crois que vos lecteurs seront intéressés par cette lettre, si j'en juge par les nombreuses lettres que m'a values votre article du 9 septembre.

L'expérience de Juvisy est intéressante à plus d'un titre et met en pleine lumière les avantages sociaux de l'actionnariat ouvrier.

Est-ce à dire que le système de l'attribution individuelle d'actions de travail ne présente ni inconvénients ni difficultés?

Nous ne le prétendons certes pas. Le principal danger que présente cette organisation, c'est que les actions ne « deviennent l'apanage d'un petit nombre de travailleurs d'élite, objet des faveurs patronales ». Dans ce cas, en effet, à côté de la lutte entre patrons et ouvriers, apparaîtrait « la lutte, plus lamentable encore peut-être dans ses conséquences, entre ouvriers capitalistes et ouvriers non capitalistes, dont les intérêts ne concorderaient plus ».

Sans doute, il ne faut pas exagérer la possibilité d'un tel danger, et la meilleure preuve en est qu'à la « South Metropolitan Gas Company » 95 % des salariés sont actionnaires et que le 5 % restant est constitué uniquement par le personnel temporaire.

Néanmoins le danger existe, et, dans certains cas, il pourrait être sérieux.

Pour y obvier, on a parfois institué les actions purement temporaires, que l'ouvrier possède uniquement pendant le temps où il demeure embauché dans l'entreprise. C'est ce qui a été organisé,

en Angleterre, par les frères Lever dans leur fabrique de savon, bien connue, de Port-Sunlight. Dans cette usine, tout ouvrier âgé de vingt-cinq ans au moins, après cinq ans de séjour à l'usine, peut demander un certificat de « copartnership » aux mandataires du patron. Ces certificats d'une valeur minimale d'une livre varient suivant la durée des services et le montant des salaires annuels. sans jamais dépasser 10 % de ceux-ci. L'ouvrier participe aux dividendes sans avoir toutefois aucun droit d'administration. C'est là une institution intéressante, mais ce n'est pas à proprement parler l'action de travail... Aussi sommes-nous de l'avis de M. de Briey[1] : « L'action temporaire, simple faveur patronale, n'aura jamais pour effet de faire de l'ouvrier un associé, ce qui est cependant le but poursuivi; une propriété temporaire n'est pas une propriété; il est inexact de parler ici d'actionnariat ouvrier, il s'agit tout simplement d'une forme particulière de participation aux bénéfices. » C'était aussi l'opinion de M. Waxweiler qui, dans une causerie donnée à la Fédération des industriels et commerçants français, disait non sans malice : « Ce sont là tout simplement, en langage d'homme réaliste, des primes à l'ancienneté, des gratifications de fin d'année pour les ouvriers qui sont restés un certain temps dans l'établissement. Assurément, bien des entreprises ont pris de telles initiatives, fort louables sans doute, mais elles n'ont jamais songé à leur donner le nom pompeux d'ac-

1. Cf. Cte R. de Briey, *op. cit.*, p. 25 et suiv.

tionnariat ouvrier. Peut-être ont-elles eu tort après tout : si, à Port-Sunlight, on avait appelé l'institution nouvelle du simple nom de prime à l'ancienneté, on eût moins parlé de Port-Sunlight. Or, parler de Port-Sunlight, c'est un peu, n'est-ce pas, parler du savon Sunlight [1]. »

Ainsi donc, on ne saurait considérer les actions temporaires, comme de véritables actions de travail, au sens plein du terme qui doit être réservé aux actions définitives. Celles-ci, — nous l'avons vu par les exemples anglais, — à côté de quelques inconvénients, présentent de très grands avantages sociaux.

III

Au lieu de viser à rendre chaque ouvrier individuellement propriétaire d'une ou plusieurs actions de l'entreprise dans laquelle il travaille, on peut concevoir un régime dans lequel *l'ensemble* des ouvriers de cette entreprise deviendraient collectivement propriétaires d'une partie du capital social.

Cette conception, le législateur français l'a eue lorsqu'il a élaboré la loi du 26 avril 1917 sur *les sociétés anonymes à participation ouvrière* [2].

Cette loi institue et réglemente, sans l'imposer

1. Cf. Waxweiler, *les Actions du travail* (Causerie donnée à la Fédération des industriels et commerçants français, *Bulletin mensuel de la Fédération*, 4 mars 1910).

2. Cette loi a été promulguée au *Journal officiel* du 28 avril 1917 et publiée dans le *Recueil des lois*, 5-20 juin 1917, page 90 et suiv.

à qui que ce soit, un nouveau type de sociétés anonymes.

Ces nouvelles sociétés anonymes comprennent deux sortes d'actions : d'une part, les actions du capital, et, d'autre part, les actions dites « actions de travail ». La proportion des unes et des autres est librement fixée par les statuts; elle peut être du tiers, du quart, du dixième.

Des actions de capital, rien à dire, car, dans ces sociétés, leur régime est le même que dans toute autre société anonyme.

Quant aux actions de capital, elles ne sauraient jamais constituer la propriété d'un individu : elles sont la propriété collective du personnel salarié, c'est-à-dire des ouvriers et des employés des deux sexes, constitués en *société commerciale coopérative de main-d'œuvre.*

Qui fera partie de cette coopérative de main-d'œuvre, propriétaire des actions de travail? Le législateur français a voulu étendre le bénéfice de cette organisation au plus grand nombre de travailleurs; aussi a-t-il décidé que la coopérative de main-d'œuvre comprendrait obligatoirement et exclusivement tous les salariés attachés à l'entreprise depuis au moins un an et âgés de plus de vingt et un ans; la perte de l'emploi salarié fait perdre au participant, et sans indemnité, tous ses droits dans la coopérative, sauf certaines exceptions en cas de dissolution de la société.

Les dividendes attachés aux actions de travail appartiennent à la coopérative de main-d'œuvre. Mais, à l'intérieur de cette coopérative, le partage

de ces sommes se fera suivant les règles qui auront été établies dans les statuts. Toutefois la loi décide qu'avant toute attribution de dividendes, il devra être remis anx porteurs d'actions de capital, un intérêt pour lequel, d'ailleurs, on n'indique ni chiffre, ni mode de calcul, de sorte que cette réserve est plutôt platonique et toute de principe.

Les actions de travail sont inscrites au nom de la société coopérative de main-d'œuvre et inaliénables pendant la durée de la société anonyme.

En cas de dissolution de la société anonyme (qui entraîne toujours la dissolution de la coopérative de main-d'œuvre) l'actif social n'est réparti entre les actionnaires qu'après l'amortissement intégral des actions de capital. La part représentative des actions de travail est alors répartie entre les participants et les anciens participants comptant au moins dix ans de services consécutifs dans les établissements de la société, ou tout au moins une durée de services sans interruptions, égale à la moitié, de la durée de la société, et ayant quitté la société pour cause de maladie ou de vieillesse. Toutefois les anciens participants ne figureront à la répartition que pour 9/10, 8/10, 7/10, etc., d'une part correspondant à la durée de leurs services, suivant qu'ils auront cessé leurs services depuis un an, deux ans, trois ans, etc.

Ainsi donc le personnel salarié d'une entreprise régie par cette loi possède collectivement une part plus ou moins grande du capital social et il en touche les dividendes correspondants, d'après des règles de répartition qui peuvent varier suivant

les cas; enfin il intervient au partage de l'actif social. Voilà pour une certaine copropriété et une certaine participation aux bénéfices.

Mais le législateur français, poussant plus loin l'idée d'association, a voulu donner à la coopérative de main-d'œuvre une part dans la gestion.

D'abord la coopérative de main-d'œuvre prend part aux assemblées générales de la société anonyme dont elle est actionnaire[1].

Elle y est, en effet, représentée par des mandataires qui sont élus par tous les participants de la coopérative. Mais, pour cette élection, chacun de ceux-ci dispose d'autant de voix que son salaire annuel comprend de fois le chiffre du salaire le plus faible attribué par la société aux salariés âgés de plus de vingt et un ans. Cette disposition a évidemment pour but de proportionner l'influence

1. En Belgique, des syndicats chrétiens, dans la région de Liége, pratiquent un curieux système *d'actionnariat syndical.* Le syndicat se rend acquéreur d'un certain nombre d'actions ordinaires d'une société; il ne poursuit aucun but de spéculation, il veut simplement se procurer une entrée dans les assemblées générales de la société pour y faire entendre la voix des ouvriers. A cet effet, il déléguera aux assemblées un ou plusieurs représentants, ayant le nombre d'actions nécessaires; ces représentants sont des ouvriers, mais très souvent il y a parmi eux un avocat. S'ils détiennent le nombre de titres suffisant, ils pourront revendiquer un ou plusieurs sièges au Conseil d'administration. Ce système est d'un emploi encore trop récent pour qu'on puisse porter sur lui un jugement bien net. Toutefois il convient de noter que les premiers essais sont favorablement appréciés par l'apôtre du syndicalisme chrétien belge, le P. Rutten (Cf. *la Vie Nouvelle*, 18 décembre 1919 et 8 janvier 1920).

En France, le Syndicat des Cheminots, dont le siège est a Paris, rue Cadet, a commencé à organiser l'*actionnariat syndical :* ayant acheté les 40 actions nécessaires, il s'est fait représenter à l'assemblée des actionnaires de la Cie d'Orléans du 30 mars 1920 (Cf. *Chronique sociale de France,* novembre 1920, p. 683.)

du vote de chaque électeur à sa situation dans la hiérarchie du monde du travail. Ces élections ne sont valables que si les deux tiers des participants au moins ont assisté à la réunion où il y a été procédé.

Quant aux mandataires élus, ils doivent être choisis parmi les participants et leur nombre est fixé par les statuts de la société anonyme. Le nombre total des voix dont ils disposent dans chaque assemblée générale « est au nombre des voix attribuées au capital qui y est représenté dans la même proportion que le nombre des actions de travail est à celui des actions de travail »; les mandataires présents partagent également entre eux les voix qui leur sont attribuées, le surplus étant donné aux plus âgés.

Le législateur a formulé deux restrictions aux droits absolus des assemblées générales.

La première est dictée par le soin de protéger les intérêts des porteurs d'actions de capital. « Les assemblées générales des sociétés anonymes à participation ouvrière, est-il dit à l'article 77, délibérant sur des modifications à apporter aux statuts ou sur des propositions de continuation de la société au delà du terme fixé pour sa durée ou de dissolution avant ce terme, ne sont régulièrement constituées et ne peuvent valablement délibérer qu'autant qu'elles comprendront un nombre d'actionnaires représentant les trois quarts des actions de capital. » Toutefois, après avoir formulé cette réserve, le même article la détruit, car il ajoute *in fine :* « Il en pourra être décidé autrement par les statuts. »

La seconde restriction a pour but de défendre les droits de la coopérative de main-d'œuvre. Elle est ainsi formulée : « Dans le cas où une décision de l'assemblée générale comporterait une modification dans les droits attachés aux actions de travail, cette décision ne sera définitive qu'après avoir été ratifiée par une assemblée générale de la coopérative de main-d'œuvre. » Par conséquent, rien ne peut être modifié dans le régime des actions de travail sans l'acceptation de la majorité des participants.

Les salariés ne sont pas seulement représentés par plusieurs d'entre eux aux assemblées générales de la Société anonyme pour laquelle ils travaillent; mais, étendant plus loin encore leur participation à la gestion, la loi décide qu'un ou plusieurs d'entre eux feront partie du Conseil d'administration.

Voici le texte de l'article 78 qui règle la question :

Le Conseil d'administration de la Société anonyme à participation ouvrière comprend un ou plusieurs représentants de la Société coopérative de main-d'œuvre; ces représentants sont élus par l'assemblée générale des actionnaires et choisis parmi les mandataires qui représentent la coopérative à cette assemblée générale. Le nombre en est fixé par le rapport qui existe entre les actions de travail et les actions de capital. Ils sont nommés pour le même temps que les autres administrateurs et sont comme eux rééligibles; toutefois, leur mandat prend fin s'ils cessent d'être salariés de la Société et, par suite, membres de la coopérative. *Si le conseil d'administration ne se compose que de trois*

membres, il devra comprendre tout au moins un représentant de la Société ouvrière.

Telles sont les principales dispositions de la loi du 26 avril 1917.

Elles ont suscité de nombreuses critiques. On a reproché notamment à ce système sa grande complication et son imprécision en certains points. Ainsi la nature juridique de l'entité constituant la « Société commerciale coopérative de main-d'œuvre » est loin d'être nette. Du côté des employeurs, on a estimé que la part attribuée aux salariés était trop grande et qu'il y avait là un danger pour l'avenir des Sociétés anonymes qui adopteraient ce type. Par contre, du côté ouvrier, la défiance a été provoquée par les dispositions relatives à la perte des droits des travailleurs lorsque ceux-ci quittent la firme : les salariés découvrent là un moyen fourni au patron « pour les river à l'usine et les tenir à sa discrétion ». Et la liste des doléances et des reproches, parfois contradictoires d'ailleurs, est loin d'être épuisée[1].

Tant et si bien que jusqu'à présent la loi de 1917 n'a reçu qu'une infime application. Le nombre des sociétés qui l'ont adoptée ne dépasse peut-être

1. Cf. A. Crétinon, *les Actions de Travail*, *Chronique Sociale de France*, décembre 1919, p. 688 et 689. — Daniel Laguerre, *les Sociétés à participation ouvrière*, *les Actions de travail et la loi du 26 avril 1917* (Jouve, éditeur). — E. Duthoit, *op. cit.*, p. 448 et 449

On trouvera, dans les *Dossiers de l'Action Populaire* (25 février et 10 mars 1920) une critique très serrée de la loi du 26 avril 1917 les inconvénients de ce système d'action de travail y sont mis en lumière, tant du point de vue ouvrier que du point patronal.

Cf. *Économiste français*, 10 mars 1917 et A. Liesse, *Économiste français*, 25 décembre 1920; P. Pic, *op. cit.*, p. 970.

pas la douzaine. Les plus importantes d'entre elles sont : les *Usines et Fonderies de Quimperlé* (capital 1.900.000 francs, divisé en 19.000 actions de 100 francs chacune ; il y a 1.900 actions de travail ; l'intérêt attribué aux actions de capital est de 6 %) ; la *Société métallurgique du Landy,* à la Plaine-Saint-Denis (capital de 1 million de francs divisé en 10.000 actions de 100 francs, plus 2.500 actions de travail ; intérêt des actions de capital, 5 %) ; la *Société française des produits agglomérés* (capital de 1 million de francs, divisé en 10.000 actions de 100 francs, plus 2.000 actions de travail ; intérêt des actions de capital 6 %) ; les *Grands moulins de Paris* (capital 10 millions de francs, 20.000 actions de 500 francs, avec 4.000 actions de travail ; intérêt des actions de capital 8 %) ; les *Entreprises maritimes basques* (capital de 1 million de francs, 2.000 actions de 500 francs avec 500 actions de travail ; intérêt des actions de capital, 8 %). En adoptant l'amendement modifié de M. Charlot, la Chambre vient d'introduire le système des actions de travail dans le régime des chemins de fer. Reste à savoir si le Sénat la suivra dans cette voie.

IV

Notre loi d'avril 1917 a inspiré, en partie, le projet qu'au mois de mai 1920, M. Adrien Lachenal a fait voter par le Grand Conseil de Genève, malgré l'opposition socialiste.

Aux termes de la nouvelle loi genevoise, les sociétés anonymes, les sociétés en commandite

par actions et les sociétés coopératives peuvent stipuler dans leurs statuts qu'elles seront « à participation ouvrière ». Dans ce cas, elles attribueront à leur personnel salarié un certain nombre d'actions spéciales. Ces actions pourront être soit des actions ordinaires (avec des réserves au point de vue du droit de vote), soit des actions de jouissance ou des parts bénéficiaires, ne donnant droit qu'à la répartition des bénéfices.

Comme dans le système français, le personnel salarié des deux sexes se constituera en une société coopérative qui sera inscrite au Registre du Commerce et qui deviendra le propriétaire collectif des titres qui seront attribués par la « Société-patron » à son personnel. Ces titres, qui porteront le nom de *parts de travail,* seront attribués, soit lors de la fondation de la Société, soit par l'affectation périodique d'une partie du dividende à la constitution d'actions ou de parts.

Cette coopérative, analogue à la coopérative de main-d'œuvre de la loi française, comprendra obligatoirement et exclusivement tous les salariés, attachés à l'entreprise depuis six mois et âgés d'au moins dix-huit ans. Mais lorsqu'un salarié quitte la firme, il cesse, par le fait même, de faire partie de la coopérative. L'article 4 est formel sur ce point : « La perte de l'emploi salarié, stipule-t-il, fait perdre au participant tous ses droits dans la Société coopérative. Les statuts de cette dernière fixeront, s'il y a lieu, la répartition proportionnelle à laquelle il a droit jusqu'au jour de la perte de son emploi. »

Les « parts de travail » appartiennent collectivement à la coopérative et « en aucun cas, elles ne pourront être attribuées individuellement à des membres de cette coopérative ». Inscrites au nom de celle-ci, elles sont inaliénables et ne peuvent être remises en gage.

Nous arrivons au point le plus délicat, à savoir, ce qui concerne la participation aux assemblées générales des actionnaires et à la représentation au sein du Conseil d'administration. La loi genevoise va un peu moins loin que notre loi dans les droits octroyés, en pareille matière, au personnel salarié. Elle décide que « la Société-patron fixe par ses statuts le nombre de voix auquel la Société coopérative aura droit dans les assemblées générales de la Société-patron ». Dans tous les cas, la Société coopérative devra posséder au moins une voix. En ce qui touche au Conseil d'administration de la Société-patron, « les statuts fixent si et dans quelle mesure la Société coopérative y sera représentée ».

La coopérative est propriétaire des parts de travail qu'elle ne peut aliéner. Mais que fera-t-elle des revenus de cette propriété? A Genève comme en France, les membres de la coopérative sont complètement libres de décider comme bon leur semble l'emploi de ces sommes : « le dividende annuel afférent aux parts de travail, porte la loi, sera acquis à la Société coopérative qui pourra le répartir entre ses membres ou l'affecter à tout autre but, selon la décision de l'assemblée générale ».

Enfin, pour encourager la fondation de sociétés à participation ouvrière, le législateur genevois leur accorde quelques avantages d'ordre fiscal : « les Sociétés-patrons qui auront institué des parts de travail et provoqué la création de coopératives dans le sens de la présente loi, lisons-nous à l'article 7, bénéficieront pendant dix ans sur leur déclaration d'impôt cantonal d'une défalcation proportionnée au montant alloué annuellement aux ouvriers sous forme de parts et d'actions ».

Il ne semble pas que jusqu'à présent ces quelques menues faveurs fiscales aient beaucoup tenté les entreprises genevoises; il est vrai que la loi est trop récente pour avoir pu donner son plein effet [1].

V

L'actionnariat ouvrier — il faut le reconnaître — tel, du moins, que l'ont organisé les lois française ou genevoise, n'obtient qu'un médiocre succès.

Or, l'on ne saurait contester qu'au point de vue social aussi bien qu'au point de vue économique, il y aurait le plus grand avantage à rapprocher employeurs et employés dans une organisation où les uns et les autres auraient un intérêt commun à l'amélioration et à l'intensification de la production.

Beaucoup de bons esprits, préoccupés du bien

1. En Pologne, M. Slavinski, directeur du ministère du travail, vient d'élaborer un projet d'actionnariat ouvrier. Cf. *la Démocratie* du 10 décembre 1920.

public[1], cherchent la solution de ce problème dont il est inutile de souligner l'importance.

L'un d'entre eux, M. Eugène Duthoit, professeur à la Faculté libre de droit de Lille et président des Semaines sociales de France, dont nous avons cité l'opinion et invoqué l'autorité au début de ces pages, propose un système ingénieux qui fait disparaître plusieurs des objections.

Au lieu de créer des actions de travail, il serait d'avis *d'établir des obligations de travail, mais individuelles.* Toutefois ces obligations ne seraient pas achetées par les salariés, elles leur seraient attribuées, en quelque sorte automatiquement, d'une façon assez simple.

En certaines fabriques anglaises, remarque M. Duthoit[2], on a introduit la règle que si la production totale d'une usine dépasse, en un temps donné, un rendement déterminé, tout le personnel de l'usine, depuis le directeur appointé jusqu'au dernier des manœuvres, reçoit un sursalaire[3]. Ce sursalaire ne se confond pas avec les primes qui sont calculées sur la production individuelle : il constitue une prime supplémentaire, destinée à stimuler l'esprit d'émulation et de solidarité dans le travail, « l'esprit d'équipe », comme disent les Anglais. Supposons qu'on introduise un tel régime en France : on pourrait stipuler que cette prime

1. Parmi ceux-ci, nous devons mentionner tout spécialement un industriel, M. Charles Nicaise, qui a fait, cette année, à la Semaine sociale de Caen, une leçon très remarquée sur l'actionnariat ouvrier.

2. Cf. Duthoit, *op. cit.*, p. 481 et suiv.

3. On n'a qu'à se reporter à ce que nous disons page 156 du système pratiqué par la « South Metropolitan Cas Cy » de Londres.

supplémentaire ne serait pas payée en argent; elle serait inscrite au compte de chaque intéressé, et, dès que le compte atteindrait 100 francs, le titulaire recevrait une obligation, et ainsi de suite. Le nombre des obligations individuelles ne serait pas limité. Pour faciliter l'acquisition d'un plus grand nombre d'obligations, il y aurait lieu d'autoriser chaque intéressé à faire inscrire à son compte, s'il le désire, tout ou partie de ses primes individuelles, acquises à raison de sa production personnelle, tout ou partie aussi des intérêts que lui vaudrait l'attribution antérieure d'une ou de plusieurs obligations de travail. Ainsi son compte et par suite son lot d'obligations pourraient grossir, sans bourse délier.

Mais, dira-t-on peut-être, pourquoi ne pas adopter un système analogue, en substituant toutefois des actions aux obligations? La raison qu'en donne M. Duthoit est d'ordre pratique : les actions ouvrent à leurs propriétaires les portes des assemblées générales et du conseil d'administration, tandis qu'il n'en est nullement ainsi pour les porteurs d'obligations. Et voilà ce qui, aux yeux des dirigeants de très nombreuses sociétés anonymes, constituera un avantage marqué en faisant disparaître ce qu'ils considèrent comme un danger[1].

Sera-t-on obligé, pour cela, de renoncer, à tout

1. On objectera peut-être que ce système aura pour effet d'augmenter démesurément le total des obligations d'une société et par conséquent de grever celle-ci d'un passif bien lourd. M. Duthoit répond qu'il serait facile d'éviter ce risque en stipulant, par exemple, que les obligations de travail seraient automatiquement remboursables au pair au bout de dix à vingt années.

jamais, à l'actionnariat ouvrier? Nullement, car l'on pourrait prévoir la convertibilité, au bout de cinq ou dix années, par exemple, des obligations de travail en actions de la société. Et ce stage préparerait le porteur ouvrier d'obligations de travail à l'exercice de ses droits d'actionnaire. Ainsi, conclut M. Duthoit, le système des obligations de travail, qui semble *a priori* écarter la participation ouvrière à la gestion des entreprises, serait en réalité comme une sorte d'étape intermédiaire qui préparerait pour l'élite du monde du travail l'évolution pacifique du salariat[1]. On aurait là une période transitoire, plus ou moins courte, que l'état actuel des esprits ainsi d'ailleurs que les insuffisances de la législation peuvent faire souhaiter.

L'idée est séduisante et de nature à gagner bien des esprits : sans compromettre brusquement l'avenir des entreprises industrielles, elle permet à celles-ci, dès maintenant, d'intéresser leur personnel à la prospérité de l'affaire et de préparer, en grande sécurité, le régime de l'actionnariat

Elles seraient également remboursables au pair en cas de décès du titulaire, de renvoi ou de départ. Enfin il ne faut pas perdre de vue que la multiplication des obligations de travail serait toujours en relation avec l'accroissement de la production ; elle résulterait des sursalaires que procurerait au personnel un rendement particulièrementé levé. Elle n'offrirait donc pas pour les entreprises le risque qu'on pourrait craindre, puisque le jour où la production s'abaisserait, alors aussi l'accroissement du fardeau que le régime des obligations fait peser sur la société s'arrêterait de lui-même.

1. Cf. également Marcel Porte, *Une nouvelle forme de participation aux bénéfices : les obligations ouvrières*, *Revue d'Economie politique*, mai-juin 1920, p. 358 et suiv.

ouvrier, pour un avenir plus ou moins rapproché. Et nous souhaitons que cet avenir ne soit pas trop éloigné.

Pour achever l'exposé de cette délicate et capitale question de la participation du travail à la gestion des entreprises que nous venons d'étudier en ces deux chapitres, nous ne saurions mieux faire que de citer intégralement la déclaration adoptée, après un long examen, par la section parisienne de l'Union d'études des catholiques sociaux. La voici donc :

« On constate chez un grand nombre de travailleurs la volonté d'être plus étroitement associés à l'organisation de la production et de recevoir une part plus grande dans la répartition du produit. Ce désir se traduit aujourd'hui communément par la formule : participation à la gestion et aux bénéfices de l'entreprise.

« Ces aspirations sont légitimes dans leur principe, le régime du salariat n'ayant rien d'intangible. Il apparaît même avantageux pour le développement de la production d'intéresser le travailleur à la réussite de l'entreprise. L'effort économique présentement demandé à la France n'en peut qu'être facilité.

« Il y a donc lieu d'examiner les moyens de donner satisfaction aux travailleurs en tenant compte :

« 1° Que la direction doit demeurer une et que la participation des travailleurs à la direction, si elle peut offrir des avantages pour tous, ne peut,

sans danger pour tous, dégénérer en parlementarisme d'usine ;

« 2° Que la participation des ouvriers aux bénéfices de l'entreprise n'a pas été jusqu'ici l'objet d'expérimentations suffisantes pour permettre d'en faire une obligation légale.

« En conséquence, l'Union d'études des catholiques sociaux (section de Paris) recommande :

« 1° L'institution légale et progressive de conseils d'usines, formés des représentants des travailleurs et des patrons, chargés d'étendre le champ d'application des contrats collectifs, d'arrêter les règlements d'atelier, de connaître de toutes les difficultés relevant du contrat de travail et d'émettre des avis sur l'organisation technique et le rendement du travail dans l'entreprise ;

« 2° L'expérimentation libre de la participation aux bénéfices aboutissant à la création d'un actionnariat du travail, soit collectif, soit individuel, les faveurs de la loi et les adjudications publiques, d'une part, devant aller de préférence, à titre d'encouragement, aux établissements pratiquant cette participation, d'autre part, les concessions de services publics devant prévoir dans leurs cahiers des charges la participation aux bénéfices.

« Ces champs d'expérience sont nécessaires et seuls possibles pour l'instant, afin de permettre d'essayer les divers modes proposés, d'en comparer les résultats et de se faire une juste idée d'un régime économique dont on a jusqu'ici donné seulement une définition théorique.

« Il reste d'ailleurs entendu que les travailleurs

perdraient beaucoup à détourner pour autant leur attention de leur vie syndicale et à abandonner la poursuite de l'organisation professionnelle qui leur a jusqu'ici apporté des résultats tangibles et qui est plus apte que toutes les organisations particulières à leur assurer des conditions de travail et de vie conformes à leur dignité d'hommes. »

A notre tour, nous conclurons que, *tout en poursuivant l'organisation professionnelle qui reste l'idéal à atteindre, il faut, dans chaque établissement industriel, rapprocher, autant que possible, les différents éléments qui concourent à la production et que, tout en sauvegardant sagement la bonne direction des entreprises, on doit tendre, de plus en plus, vers un régime, où les travailleurs, depuis l'ingénieur jusqu'au manœuvre, auront une juste part dans la gestion, dans les bénéfices et même, autant que faire se peut, dans la propriété de l'industrie.*

Pour instaurer un tel régime, des lois ne sauraient suffire : une préparation morale, technique et sociale, est indispensable. Pour quiconque aime son pays, ce nous paraît être un devoir d'y travailler de toute son âme.

CHAPITRE VI

LA LÉGISLATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

I

Depuis un peu plus d'un demi-siècle que l'idée d'une législation internationale du travail est en marche dans le monde, les étapes ont été longues, parfois rudes, voire même quelque peu décevantes. Tour à tour, avec une activité et une intensité qui varièrent suivant les circonstances, sociologues et législateurs, hommes d'Etat et hommes de parti, chefs de gouvernements et parlements ont contribué au progrès de cette idée, soit en la faisant admettre par l'opinion publique, d'abord défiante ou sceptique, soit en en ébauchant une première et timide réalisation.

Pour les orienter dans cette voie, les sociologues des diverses écoles avaient cette raison primordiale qu'une entente internationale est à peu près indispensable au développement, en chaque pays, de la législation protectrice des travailleurs. Sans cet accord entre les puissances, en effet, la concurrence étrangère peut empêcher un État d'édicter cer-

taines lois sociales qui mettraient ses nationaux industriels dans une situation trop défavorable à l'égard de leurs rivaux de l'extérieur :

Indroduisez en Suisse, faisait remarquer M. Decurtins [1], la journée de travail de huit heures et laissez subsister chez les peuples voisins la journée de onze ou de dix heures, la conséquence fatale sera d'affaiblir l'entrepreneur suisse dans sa lutte avec l'étranger, l'ouvrier suisse lui-même en pâtira. Imposez aux industriels belges l'interdiction radicale de tout travail de la femme, grevez-le d'une responsabilité sévère calquée à peu près sur la modèle suisse, et laissez pendant ce temps subsister en France l'état de choses actuel : l'industrie belge tout entière poussera les hauts cris et se plaindra avec raison d'être mise hors d'état de concourir avec la France. Et *c'est précisément parce que le marché de la main-d'œuvre, parce que l'industrie elle-même sont choses internationales que le droit du travail ne saurait être plus longtemps arrêté dans son développement par les barrières qui séparent les nations.*

Mais, outre ces considérations, les catholiques sociaux trouvaient dans la notion chrétienne d'humanité une haute raison qui militait en faveur du principe de la protection internationale des travailleurs : les hommes, en effet, ne sont-ils pas frères en Jésus-Christ, et, au-dessus des multiples frontières, n'y a-t-il pas la « chrétienté » qui devrait les unir dans une même aspiration de justice et de charité? Ne sont-ils pas les enfants d'une même et immense famille dont le Père commun a érigé l'amour du prochain à la hauteur d'une loi fonda-

1. *Rapport au congrès international pour la protection ouvrière à Zurich.* (Librairie du Grütli, Zurich, 1897, cf. 119.)

mentale; par suite, comment les peuples pourraient-ils refuser de s'entendre pour sauvegarder les droits et les intérêts des faibles? On comprend, dès lors, que, publiquement encouragés à plusieurs reprises par Léon XIII, nombreux furent les catholiques qui consacrèrent leurs efforts à défendre l'idée de la législation internationale du travail et à en faire réussir les essais.

Dans l'histoire de cette législation, on peut, ce nous semble, distinguer quatre périodes.

Dans la première, l'idée prend corps, se répand dans les milieux populaires et, peu à peu, reçoit un accueil favorable dans les cercles scientifiques et politiques, tant et si bien que les gouvernements finissent par songer à l'adopter.

Alors débute, avec la Conférence de Berlin, en 1890, une seconde période; les États reconnaissent que la question du travail est devenue une question internationale, mais ils se bornent à un échange diplomatique d'opinions sur ces multiples problèmes et n'arrivent à aucune entente précise; aussi les initiatives privées doivent-elles continuer leurs efforts qui aboutissent, en 1897, aux Congrès de Zurich pour la protection ouvrière et de Bruxelles pour la législation du travail, enfin et surtout à la création, en 1900, à Paris, de l'*Association internationale pour la protection légale des travailleurs* dont le rôle va devenir décisif.

En 1905, en effet, la Conférence de Berne, provoquée et préparée par cette Association, suivie, en 1906, de la signature de la première convention

internationale concernant les ouvriers, ouvre la troisième période : celle où commence à s'élaborer le Code international du travail, dont le chapitre inaugural a été écrit, il y a quinze ans, et dont le second chapitre, étudié dans une nouvelle conférence de Berne en 1913, devait, sans la guerre mondiale, être ratifié par les gouvernements en septembre 1914.

Enfin, le Traité de paix consacrant un titre spécial à la question du travail, institue une organisation internationale qui, avec les conférences de Washington en 1919 et de Gênes en 1920, a commencé à fonctionner, tandis que le Bureau international du travail organisait à Genève ses multiples et actifs services.

Nous allons passer en revue ces quatre phases distinctes.

II

C'est un Alsacien, Legrand, qui eut l'honneur de reconnaître et de proclamer, le premier, la nécessité de régler internationalement la protection ouvrière. Il avait eu l'occasion d'apprécier autour de lui les funestes effets d'une industrie qu'aucune entrave légale n'arrête dans la poursuite effrénée de son unique objectif : produire davantage et toujours à plus bas prix. Et, « chrétien croyant, il condamnait cette trop fréquente exploitation égoïste de l'homme par l'homme ». L'initiative privée, si généreuse et si excellente qu'elle fût, ne lui semblait pas suffisamment puissante

pour guérir un mal qui sévissait chez les divers peuples sans distinction de nationalité. Aussi, en 1857, le sociologue alsacien eut-il l'idée d'adresser aux gouvernements européens une circulaire les invitant à s'entendre pour prohiber le travail des enfants au-dessous de douze ans, pour régler l'emploi industriel des adolescents et rigoureusement interdire le travail de nuit, ainsi que celui du dimanche. Les considérations, à la fois morales et économiques, qui inspirèrent la lettre de Daniel Legrand, nous paraissent assez heureusement résumées dans l'épigraphe suivante choisie par le philanthrope : « Une loi internationale sur le travail industriel est l'unique solution possible du grand problème social, l'unique moyen de dispenser à la classe ouvrière les bienfaits moraux et matériels désirables, sans que les industriels en souffrent et sans que la concurrence entre les industries de ce pays en reçoive la moindre atteinte. »

Daniel Legrand était un précurseur; il était en avance de presque un demi-siècle. Son idée d'une législation internationale du travail et peut-être encore plus les conceptions sociales qu'il désirait voir réalisées dans cette législation étaient en désaccord avec l'orientation générale de son époque. Cependant il avait vu juste et l'avenir devait lui donner raison.

Moins de dix ans plus tard, les socialistes reprirent l'idée de Legrand, et l' « Association internationale des travailleurs » la formula au Congrès de Genève en l'amplifiant singulière-

ment : elle réclamait, dans tous les pays industriels, un labeur maximal de deux heures pour les enfants de neuf à douze ans, de quatre heures pour ceux de treize à quinze ans et de six heures pour les jeunes gens de seize à dix-sept ans, une journée maximale de huit heures pour tous les autres ouvriers; en outre, elle demandait l'interdiction du travail de nuit et de l'emploi des femmes dans les industries nuisibles à la santé :

La fondation de l'Internationale, en 1864, remarque très justement M. Goyau[1], avait une portée que ne soupçonnèrent pas les gouvernements d'alors : ils n'y virent qu'une formation factice, issue du caprice des ouvriers; ils méconnurent l'essentiel, c'est-à-dire que les intérêts de ces ouvriers étaient unis et solidaires par l'effet même des conditions de l'industrie moderne et de l'existence des marchés internationaux. Cette solidarité naturelle préexistait à l'Internationale et lui survécut. Parce que l'union qui existe entre tous les travailleurs du monde, bien loin d'être un simple expédient révolutionnaire, résulte de la force même des choses et d'une situation industrielle, elle est une de ces forces dont les gouvernements ne peuvent venir à bout, ni par des répressions isolées, ni par des répressions collectives que dirigerait une Sainte-Alliance des bourgeoisies.

Ainsi donc, dès sa fondation, l'Internationale prit position en faveur d'un accord entre les nations au sujet du régime imposé aux travailleurs. Les idées justes finissent, tant bien que mal, par faire leur chemin, même lorsqu'elles ont la malechance d'être adoptées, à leurs débuts, par

1. Cf. *le Pape, les catholiques et la question sociale*, p. 232 et sq.

des défenseurs compromettants. Il en fut ainsi pour l'idée de législation internationale du travail.

Malgré le patronage inquiétant des socialistes internationalistes, peu à peu les milieux purement scientifiques accueillirent avec moins d'hostilité cette généreuse perspective d'une entente entre les différents peuples industriels : le projet ne parut plus irréalisable. Dans une étude sur *les Offices du travail,* M. G. Schœnberg déclare qu'en matière de protection ouvrière une législation purement nationale affaiblit les forces d'un pays et qu'en conséquence il serait préférable de résoudre internationalement la question de la limitation du travail des femmes et des enfants, ainsi que le problème de la journée maximum : « Nous avons traversé, écrit-il, une époque de traités de commerce internationaux; nous verrons une époque où la législation ayant trait à la question sociale deviendra, elle aussi, l'objet d'entente entre les peuples. » Un peu plus tard, dans son livre sur *l'Etat chrétien,* paru en 1875, M. H. Thiersch préconise la législation internationale pour la protection des ouvriers. C'est à peu près la même thèse qu'expose M. Lohmann, conseiller intime du gouvernement prussien, dans son volume sur *la Législation des Etats en matière de fabrique :* il prévoit qu'un jour viendra où les questions du travail industriel seront réglées par une législation qui ne variera pas avec les nationalités.

Ainsi donc, l'idée d'une entente internationale

pour la protection des travailleurs avait pénétré dans les cercles scientifiques aussi bien que dans les milieux populaires. On pouvait, dès lors, prévoir qu'à brève échéance un gouvernement proposerait une conférence internationale pour l'étudier et essayer de la réaliser. C'est à la Suisse que revient le mérite d'avoir pris cette initiative; en 1880, M. Frey fit voter une motion demandant au Conseil fédéral « d'entamer des négociations avec les principaux États industriels en vue de l'élaboration d'une législation sur les fabriques ». Sauf l'Autriche et l'Italie, qui exprimèrent le désir de connaître au préalable le programme des réunions proposées, tous les gouvernements répondirent par une fin de non-recevoir.

Cet échec ne ruina pas l'idée ; celle-ci fut en quelque sorte maintenue à l'ordre du jour de l'opinion publique par les groupements et les partis populaires, parmi lesquels les catholiques des divers pays montrèrent une particulière activité. C'est ainsi que, chez nous, à la Chambre, le 25 janvier 1884, au cours d'une interpellation sur la politique économique du ministère, le comte de Mun, de concert avec Mgr Freppel et plusieurs autres députés de la droite, proposa d'inviter le gouvernement « à préparer l'adoption d'une législation internationale qui permît à chaque État de protéger l'ouvrier, sa femme et son enfant, contre les excès du travail, sans danger pour l'industrie nationale ». Après avoir rappelé que jadis l'Église était « une puissance médiatrice reconnue, acceptée de tous », qu'elle était « la

tutrice des petits et des faibles », M. de Mun continuait en ces termes :

Aujourd'hui le monde s'est détourné d'elle. Qui mettra-t-on à sa place, sinon le concert des États civilisés On fait bien des conventions internationales pour régler les lois de la guerre; on en fait pour le transport des colis postaux, pourquoi n'en ferait-on pas pour régler les conditions du travail?

On fait bien des congrès pour les intérêts qui captivent l'attention des hommes : pour l'électricité, pour les arts, pour les sciences; pourquoi ne ferait-on pas un congrès pour le travail?

Voilà ce que je demande. Il y a une nation voisine, la plus petite, mais la plus avancée dans la législation sociale, qui en a fait la proposition : c'est la Suisse, en 1881, si je suis bien informé; ses ouvertures n'ont pas été accueillies.

Je voudrais que la France se donnât la gloire de les reprendre; il y là une mission capable de la tenter, d'enflammer son cœur et son génie. Elle a porté, dans l'histoire des siècles, un renom de générosité et de chevalerie dont le souvenir est cher à tous ses enfants, quelle que soit la manière dont ils envisagent son passé. Depuis ses origines, son nom s'est lié avec celui des petits et des faibles. C'est à leur service qu'elle a semé sur tous les rivages du monde des souvenirs héroïques. Les circonstances ont changé, mais la cause est restée la même; il y a toujours des petits et des faibles. Je supplie la patrie française de rester fidèle à ses traditions[1].

En Allemagne, en 1887, le Congrès des catholiques demande la réglementation internationale du repos du dimanche.

1. Cf. *Discours*, t. III, p. 123 et sq.

Dans les milieux populaires, à tendances socialistes plus ou moins avancées, on continue à réclamer ardemment l'entente entre nations industrielles pour amener une législation internationale du travail : en 1883, le Congrès ouvrier suisse émet le vœu que le Conseil fédéral reprenne les négociations avec les autres États. Le Congrès national des ouvriers français, à Roubaix, vote une résolution analogue. Puis le groupe des députés socialistes propose à notre gouvernement d'adopter pour son compte le projet d'une conférence internationale. En 1886, ce sont les députés socialistes allemands qui présentent au Reichstag une semblable motion.

On peut donc dire que le terrain était bien préparé par les efforts de personnalités appartenant aux milieux les plus opposés, lorsque, une seconde fois, la Suisse prit l'initiative d'une Conférence diplomatique. Le 27 juin 1888, MM. Decurtins et Favon développèrent devant le Conseil national une proposition « invitant le Conseil fédéral à faire des démarches auprès des gouvernements européens en vue de créer une législation internationale protectrice des ouvriers, qui comporterait les points suivants : 1° protection du travail des enfants; 2° limitation du travail des femmes ; 3° repos dominical ; 4° journée normale de travail ». La motion fut prise en considération à l'unanimité, et l'un de ses auteurs, M. Decurtins, chargé de rédiger un mémoire sur la question.

Ce mémoire fut déposé en 1889. Il proposait comme bases des délibérations de la future confé-

rence, et par suite, de la législation internationale : 1° la fixation d'une limite d'âge pour les enfants employés dans les fabriques et dans les mines ; 2° l'interdiction du travail de nuit des femmes et des personnes mineures ; 3° l'interdiction de l'emploi des femmes dans certaines industries dangereuses ou nuisibles à la santé ; 4° l'interdiction du travail du dimanche ; 5° l'introduction de la journée maximale de travail pour les personnes mineures.

En prenant comme bases les conclusions du rapport du député catholique, le Conseil fédéral élabora le programme des réunions projetées et adressa des lettres de convocation aux gouvernements européens. La plupart des États pressentis paraissaient disposés à accepter l'invitation. Mais, jaloux de recueillir la gloire de cet acte qui marquerait dans l'histoire du monde, Guillaume II fit connaître son intention de réunir à Berlin ladite conférence et le gouvernement suisse s'effaça devant l'orgueil omnipotent de l'empereur allemand.

III

Nous ne croyons pas devoir retracer l'histoire, très connue, de la célèbre conférence de Berlin en 1890. Sans doute, comme l'observait M. Millerand[1], elle n'aboutit, en raison même de l'ampleur de son programme, qu'à rien ou à très peu de chose, *au*

1. Cf. Discours de M. Millerand sur la Conférence officielle de Berne (1905). — *Brochures de l'association nationale française pour la protection légale des travailleurs*, 3e série, n° 2 (1905), p. 4.

point de vue des résultats pratiques immédiats. Néanmoins, elle peut « compter parmi les événements les plus considérables du siècle », car c'est d'abord, déclarait le comte de Mun [1], la mise à l'ordre du jour des gouvernements de la question sociale, et, par là même, la reconnaissance publique des droits des ouvriers; c'est ensuite « l'indice très frappant de l'heureuse tendance qui commence à pousser les peuples à chercher dans l'arbitrage et l'entente commune le règlement de leurs intérêts ». Mais, ajoutait aussitôt M. de Mun, « il est évident que, pour le moment, les ententes internationales se borneront là ».

Aussi les partisans d'une législation internationale du travail, loin de se contenter de ce premier succès, redoublèrent-ils d'activité. Et, fait notable, durant cette seconde période, des personnalités, dont les idées religieuses et sociales étaient aussi profondément opposées que peuvent l'être les idées de catholiques convaincus et de socialistes militants, vont, dans une certaine mesure, unir leurs efforts en vue d'amener la réalisation de ce qu'elles considéraient, les unes et les autres, comme une réforme capitale.

Les chrétiens-sociaux étaient d'ailleurs encouragés dans cette voie par le Saint-Siège. Léon XIII, qui avait été officieusement représenté par Mgr Kopp à la Conférence de Berlin, avait, dans une lettre à Guillaume II, exprimé le vœu que « l'action combinée des gouvernements contribuât puissam-

1. *Discours*, t. IV, p. 265.

ment à l'obtention de la fin tant désirée ». Quelque temps auparavant, par l'entremise de Mgr Jacobini, il avait félicité M. Decurtins d'avoir, dans sa motion au Conseil national, voulu faire régler par un accord international les questions relatives au travail des femmes et des énfants, au repos du dimanche et à la limitation de la journée pour « les ouvriers d'âge viril[1] ».

Mais, ne se contentant pas de cette approbation générale, Léon XIII voulut exprimer directement son opinion sur la grave question d'une entente internationale en matière de législation ouvrière. Dans l'Encyclique *Rerum Novarum*, il n'avait pas abordé ce point; aussi le Pape saisit-il l'occasion qui lui fut offerte, en avril 1893, par le Congrès de Bienne. A cette assemblée ouvrière suisse, où l'élément socialiste dominait, M. Decurtins fit voter la motion suivante : « Le Congrès exprime le vœu que le prochain Congrès ouvrier international à Zurich s'occupe de la question de la législation internationale sur la protection des travailleurs. On compte également que les Sociétés catholiques ouvrières défendront avec énergie les postulats concernant la protection ouvrière énoncés dans l'Encyclique de Léon XIII[2]. » Touché de l'hommage qui était ainsi rendu à ses enseignements sociaux par la classe laborieuse, même par l'élément socialiste, le Souverain Pontife écrivit à

1. On trouvera le texte de cette lettre dans *le Pape Léon XIII*, par Mgr T' Serclaes, t. II, p. 56.

2. Cf. *le Congrès ouvrier de Bienne*, 1893, Librairie du Grütli, Zurich, 1894, p. 70.

M. Decurtins une lettre dont nous citerons le passage visant particulièrement le sujet qui nous occupe :

... Nous n'approuvons pas moins, disait Léon XIII, cette autre résolution du Congrès de Bienne, en vertu de laquelle doit être prochainement convoquée une nouvelle et plus nombreuse réunion d'ouvriers, qui demandera d'un vote unanime à ceux qui président aux affaires publiques d'appliquer leurs soins à ce que partout des lois qui soient les mêmes protègent la faiblesse des enfants et des femmes qui travaillent, et fassent entrer dans la pratique les conseils que nous avons donnés dans notre lettre. Il n'est pas besoin de grandes démonstrations pour que l'on comprenne que ce vœu est souverainement raisonnable. Car s'il y a un motif grave et juste pour lequel l'autorité publique ait le droit d'intervenir pour protéger par des lois les intérêts des ouvriers, on ne pourra assurément pas en trouver de plus grave ni de plus juste que la nécessité de venir en aide à la faiblesse des enfants et des femmes, desquels la génération future tire ses commencements ou son origine et d'où dépendent, en grande partie, les forces et la puissance de chaque nation... Il est évident pour tous combien serait imparfaite la protection donnée au travail des ouvriers si elle l'était par des lois différentes que chaque peuple élaborerait pour son compte, car les marchandises diverses venues de divers pays se rencontrent sur les mêmes marchés. Certainement, la réglementation imposée, ici ou là, au travail des ouvriers aurait cette conséquence que les produits de l'industrie d'une nation se développeraient au préjudice d'une autre.

Ainsi donc Léon XIII approuvait l'idée d'un Congrès ouvrier international en vue de jeter les premières bases d'un accord entre les différents

peuples industriels. Il avait été décidé à Bienne, que cette assemblée se tiendrait à Zurich au mois d'avril 1894. Le gouvernement suisse avait accordé une importante subvention. Mais les organisateurs avaient compté sans l'opposition anticléricale des socialistes allemands et autrichiens, renforcés plus tard par les socialistes français, exception faite des guesdistes.

Néanmoins les promoteurs du Congrès en annoncèrent la tenue pour la dernière semaine du mois d'août 1897. L'assemblée s'ouvrit le 27 août à la Tonhalle de Zurich[1]. Il y eut 263 congressistes ayant droit de vote : 165 socialistes et 98 catholiques. De part et d'autre, on avait choisi les délégués parmi les personnalités les plus en vue : c'est ainsi, pour ne citer que quelques noms, que MM. Vandervelde, Adler, Destrée, Bebel, Vollmar, Turati s'y trouvaient en face de Mgr Scheicher, de MM. Carton de Wiart, de Cépéda, Decurtins, Braun, Oberdorffer. Durant les six jours que durèrent ces assises internationales, on discuta, avec courtoisie, parfois avec ardeur, les questions relatives au repos du dimanche, au travail des enfants, des jeunes gens, des femmes et des adultes, au travail de nuit et aux industries dangereuses. Nous ne parlerons que du débat sur le sujet traité dans la dernière séance : « Voies et moyens de réaliser la protection ouvrière internationale. »

M. Decurtins avait été chargé du rapport. Tout

1. Sur le Congrès de Zurich, cf. le compte rendu publié dans la *Circulaire* 14 (*Série B*) du *Musée social*.

d'abord, il rappela toutes les matières qui sont déjà réglées par des conventions internationales. Pourquoi n'agirait-on pas de même pour la protection du travail? Dans ce domaine, en effet, une entente entre États se justifie mieux que dans beaucoup d'autres, puisqu'un grand nombre de questions ne peuvent être tranchées que de cette façon. L'argument tiré de la concurrence n'est pas le seul que l'on puisse faire valoir. Les relations qui existent actuellement entre ouvriers de tous les pays font que l'amélioration de la situation des travailleurs d'une région a nécessairement une répercussion dans les autres régions. Comment, dès lors, un État refuserait-il aux ouvriers de son territoire la protection que l'État voisin accorde chez lui. « Si ces inégalités d'État à État ne sont pas aplanies, il en résultera fatalement, disait M. Decurtins, des crises convulsives périodiques et des perturbations dans le domaine du travail national. » Après avoir résumé les efforts accomplis en vue d'obtenir une entente entre les puissances industrielles, il examinait les moyens propres à réaliser la législation internationale pour la protection du travail. Ce qu'il fallait en premier lieu, c'était éclairer l'opinion publique sur la nécessité de cette entreprise. Une fois l'opinion publique gagnée à cette cause, aucun gouvernement ne pourrait plus enrayer le mouvement. Dans l'élaboration de leurs programmes, les partis ouvriers de tous les pays et de tendances diverses devront inscrire au nombre de leurs revendications les plus importantes la législation internationale pour la protection

du travail. Dans les parlements, les représentants de ces mêmes partis devront entreprendre une action parallèle afin d'amener les gouvernements à étudier ce problème. En terminant, M. Decurtins insistait sur l'utilité que présenterait l'institution d'un office international.

Cette dernière question fit l'objet d'un rapport spécial présenté par M. Curti, conseiller d'Etat du canton de Saint-Gall. Celui-ci rappela que, dans le courant de l'année 1895, les deux Chambres suisses avaient engagé le Conseil fédéral à reprendre l'étude de la législation internationale pour la protection ouvrière. Dans un message du 16 janvier 1897, le gouvernement helvétique répondit qu'il avait « l'impression que le temps n'était pas encore venu d'entamer des délibérations de cette nature avec quelque chance de succès ». En ce qui concernait la création d'un office international, le Conseil fédéral avait fait prendre officieusement des informations sur les dispositions d'un certain nombre de gouvernements : « Une grande puissance avait déclaré être sympathique au projet; une plus petite est disposée à participer à une étude; deux grandes puissances ne sont pas contre le projet, mais elles estiment que le moment n'est pas encore venu de le discuter. D'autres puissances sont opposées au projet, soit en principe, soit pour des motifs de politique intérieure, soit enfin parce qu'elles n'attribuent pas beaucoup de valeur à un bureau international. Quelques-unes enfin ont donné des réponses évasives. »

Quoique plutôt négative, cette consultation offi-

cieuse ne semblait pas à M. Curti de nature à décourager les partisans du projet. « La revendication primitive d'une législation internationale du travail, déclara-t-il, n'a pu être réalisée parce qu'elle visait trop haut. Pour obtenir quelque chose, il faut demander un peu moins et commencer par réclamer un office international. » C'était la sagesse même et les congressistes adoptèrent un vœu sollicitant des gouvernements la création d'un *Office international pour la protection ouvrière.* Cet office réunirait et publierait les lois concernant les travailleurs; il ferait une étude comparée et internationale des statistiques du travail et il organiserait des congrès pour délibérer sur le développement de la législation protectrice. Enfin, pour faire aboutir les diverses revendications formulées, l'assemblée vota, à l'unanimité, la constitution d'une commission permanente. A notre connaissance, celle-ci ne fit pas grand'chose; mais il nous paraît néanmoins incontestable que le Congrès de Zurich, si nouveau à certains points de vue, ne fut pas sans avoir, en plusieurs pays, une grande influence sur l'opinion publique.

Revenus dans leurs patries respectives, les congressistes de Zurich n'oublièrent pas les engagements pris en Suisse et saisirent les parlements du problème de la législation internationale du travail. C'est ainsi qu'au Reichsrath autrichien, en 1898, le groupe chrétien-social déposa une motion invitant le gouvernement à provoquer la réunion d'une conférence internationale pour la réduction des heures de travail. C'est ainsi également qu'à la

Chambre, en Belgique, le 30 mars 1898, M. Carton de Wiart préconisa la création de cet office international réclamé à l'assemblée de Zurich : « Notre neutralité et l'exiguïté de notre territoire, fit-il observer, nous interdisent les ambitions guerrières, et c'est tant mieux ! Mais cette neutralité même nous facilite un rôle d'organisation scientifique internationale. Si nous voulons apporter à cette tâche toute l'ardeur qu'elle requiert, nous aurons rendu à nos populations ouvrières un important service dont bénéficiera, dans d'autres pays encore, la cause de la justice et de l'humanité. »

En Belgique, d'ailleurs, l'idée avait gagné beaucoup d'adhérents. Déjà, en septembre 1897, s'était tenu à Bruxelles le *Congrès international de législation du travail.* On y discuta le principe même de l'intervention de la loi en pareille matière. L'assemblée se sépara sans prendre de décision ferme : on avait seulement assisté à des joutes oratoires du plus haut intérêt. Mais, après la dernière séance, ceux que la discussion avait rapprochés, — les partisans divers du principe d'intervention, — se réunissaient et désignaient une commission composée de MM. le duc d'Ursel, Brants, professeur à l'Université de Louvain, et Mahain, professeur à l'Université de Gand, afin de « rechercher les moyens de donner une suite au congrès ». On fut « immédiatement d'accord que cette suite devait être avant tout une grande association internationale des amis de la législation du travail; elle devait accueillir l'aile droite comme l'aile gauche; elle ne devait exclure de ses rangs

que les irréductibles adversaires de l'intervention légale ».

L'idée parut pouvoir être réalisée assez rapidement : M. Nyssens, qui dirigeait le ministère belge de l'industrie et du travail, se montrait particulièrement favorable. Dès la fin de 1898, l'Office belge du travail faisait paraître *l'Annuaire de la Législation du travail* qui, dans la pensée de ses éditeurs, devait être la première d'une série d'importantes publications. Il semblait alors que Bruxelles allait bientôt devenir le siège d'une association internationale dont les adhérents se proposeraient le développement des lois protectrices des travailleurs. Mais des raisons d'ordre politique et, en particulier, la retraite de M. Nyssens vinrent modifier l'état des esprits. La commission belge dut renoncer à ses projets.

Les choses en étaient là lorsque des professeurs français, parmi lesquels MM. Cauwès et Raoul Jay, reprirent l'idée : ils convoquèrent un Congrès international de législation du travail qui se tint à Paris, au Musée social, du 25 au 29 juillet 1900, à l'occasion de l'Exposition universelle. A ce Congrès se rencontrèrent les principaux partisans de l'intervention légale, — hommes politiques, économistes de profession, chefs d'entreprises industrielles, dirigeants d'associations ouvrières. Sans distinction de nationalité ni d'opinions religieuses ou sociales, ils furent unanimes à désirer la constitution d'une ligue ou association qui coordonnerait les efforts de tous ceux qui souhai-

taient améliorer la condition des travailleurs, mais les avis différèrent quelque peu sur la forme de cette association.

On se mit enfin d'accord et l'on décida la création d'une association internationale. Son but est double. Tout d'abord, elle doit « servir de lien entre ceux qui, dans les différents pays industriels, considèrent la législation protectrice des travailleurs comme nécessaire ». En second lieu, elle doit organiser et soutenir « un Office international du travail qui a pour mission de publier en français, en allemand et en anglais un recueil périodique de la législation du travail dans tous les pays ». En un mot, l'Association se propose de travailler à la diffusion des idées de protection légale et de faciliter les ententes entre nations sur ces questions de réglementation.

L'organisation de l'Association repose sur la constitution de sections nationales. « Chaque section reste chez elle autonome. Elle s'organise comme elle l'entend ; elle se trace son programme qui peut être plus ou moins étendu. Rien ne l'empêche d'avoir un programme national. On lui demande seulement que ses statuts soient conformes à ceux de l'Association internationale. » Cette grande liberté a permis aux sections de s'adapter aux conditions de milieu et elle est pour beaucoup dans le succès de l'institution.

A la tête de l'Association se trouve un comité international, composé des délégués des sections nationales et des représentants des divers gouvernements. Au congrès de 1900, un socialiste

révolutionnaire, M. Champy, protesta contre l'admission dans ce comité d'un représentant du Saint-Siège. Cette protestation souleva un incident qui, bien que court, fut, nous en conservons le souvenir très net, extrêmement poignant. M. Raoul Jay, professeur à l'Université de Paris, qui avait été l'un des organisateurs les plus actifs et l'on peut même ajouter qui avait été, pour ainsi dire, l'âme du Congrès, fit entendre des paroles dont l'éloquente sincérité produisit une profonde émotion. Nous les reproduisons, en partie, d'après le *Compte rendu officiel*[1] :

Je suis catholique convaincu, déclara l'éminent professeur à la Faculté de Droit de Paris, et j'ajoute qu'en portant aux questions qui nous occupent ici l'intérêt passionné que mes amis connaissent, je ne fais qu'obéir aux préceptes de Celui que nous reconnaissons pour notre Maître divin (*Applaudissements*). Mais, vous le savez du premier jour, — la composition du comité de patronage en fournirait au besoin la preuve décisive, — notre pensée a été d'appeler à ce congrès, sans distinction d'opinions et de croyances, tous les partisans de la protection légale des travailleurs, et je puis déclarer hautement que jamais il n'est entré dans mon esprit, qu'il répugnerait à ma conscience de faire faire par voie détournée je ne sais quelle manifestation confessionnelle à des hommes qui ne partagent pas mes convictions.

Après avoir fait remarquer que l'on traitait le Saint-Siège comme tous les autres gouverments reconnus par le droit international, M. Raoul Jay

1. Cf. *Congrès international pour la protection des travailleurs*. 1900 (Paris, A. Rousseau, éditeur), p. 549 et sq.

conclut : « ... Nous ne vous demandons donc pas de faire une manifestation catholique, mais nous avons, en revanche, le droit de vous demander de ne pas faire une manifestation anticatholique. Nous vous le demandons avec instance. » Les vifs applaudissements qui accueillirent ces déclarations montrèrent de quel côté inclinait la presque unanimité des congressistes. D'ailleurs, deux socialistes, de nuances un peu différentes, MM. Lagardelle et Keufer, vinrent appuyer la motion de M. Raoul Jay : la cause était entendue et le Saint-Siège fut représenté au comité international par M. le comte Soderini.

Cet incident n'eut pas de suite : l'*Association internationale pour la protection légale des travailleurs*, dont le siège était établi en Suisse, fut définitivement fondée sous la présidence de M. Scherrer, de Saint-Gall. M. Bauer, professeur à l'Université de Bâle, en fut nommé secrétaire et, en même temps, il était chargé de la direction de l'Office international de publication. Depuis lors jusqu'à la guerre, l'association n'a cessé de prospérer, augmentant le nombre de ses adhérents dans la plupart des pays et voyant croître son influence auprès des divers gouvernements, à tel point qu'à peine créée, elle ne fut pas étrangère à l'heureuse conclusion du traité de travail intervenu entre la France et l'Italie. Ainsi était formé l'instrument d'étude, de propagande et d'action qui, d'une part, en groupant les bonnes volontés individuelles, et, d'autre part, en instruisant, orientant et stimulant les dirigeants des nations

industrielles de l'Europe, allait permettre d'inaugurer l'élaboration d'un Code international du travail[1].

IV

C'est au mois de mai 1905, à la Conférence de Berne, que fut écrit le premier chapitre de ce Code au bas duquel, le 26 septembre de l'année suivante, les plénipotentiaires de la grande majorité des puissances européennes apposèrent leurs signatures.

Les origines de la réunion officielle de 1905 sont toutes dans l'histoire de l' « Association internationale pour la protection légale des travailleurs ». C'est, en effet, à la réunion que cette Association tint à Bâle, en septembre 1903, qu'on décida de prier le Conseil fédéral suisse de prendre l'initiative d'une conférence internationale où l'on s'occuperait de l'interdiction du phosphore blanc dans l'industrie des allumettes et de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes.

Quelques-uns trouvèrent ce programme « un peu modeste pour une assemblée aussi solennelle et importante qu'une conférence internationale des gouvernements ». Mais, à la réflexion, « on s'aperçut que cette modestie même était une garantie d'efficacité[2] ». On ne voulut pas retomber dans la faute commise à Berlin en 1890 : l'ampleur du programme, jointe, il est vrai, à d'autres causes,

1. Cf. E. Mahaim, *le Droit international ouvrier* (Paris, 1914)
2. Cf. *Discours de M. Millerand*, *op. cit.*, p. 3 et 4.

avait empêché d'aboutir à des résultats pratiques. A Berne, en 1905, malgré d'assez grosses difficultés, on parvint à faire œuvre utile.

Tout d'abord, un certain nombre d'États s'engagèrent « à interdire en leur territoire la fabrication, l'introduction et la mise en vente des allumettes contenant du phosphore blanc ». Malheureusement, quelques pays grands producteurs se refusèrent obstinément à adopter une mesure qui aurait amené, chez eux, la disparition d'une des plus terribles et des plus douloureuses maladies professionnelles : la nécrose.

Mais le résultat le plus important obtenu par la Conférence de Berne, ce fut la conclusion d'une « convention internationale sur l'interdicion du travail de nuit des femmes employées dans l'industrie ». Elle fut signée par les représentants (je suis l'ordre alphabétique du protocole) de l'Allemagne, de l'Autriche, de la Belgique, du Danemark, de l'Espagne, de la France, du Royaume-Uni de Grande-Bretagne, de l'Italie, du Luxembourg, des Pays-Bas, du Portugal, de la Suède et de la Suisse.

L'article premier décide en principe que « le travail de nuit sera interdit à toutes les femmes, sans distinction d'âge », et que cette interdiction « s'applique à toutes les entreprises industrielles où sont employés plus de dix ouvriers et ouvrières » ; en aucun cas, « elle ne s'applique aux entreprises où ne sont occupés que les membres de la famille ».

On précise ensuite ce que devra être le repos de

nuit : « Le repos de nuit aura une durée minimum de onze heures consécutives ; dans ces onze heures, quelle que soit la législation de chaque État, devra être compris l'intervalle de 10 heures du soir à 5 heures du matin. » Toutefois, ajoute-t-on, en faisant une concession, « dans les États où le travail de nuit des femmes adultes employées dans l'industrie n'est pas encore réglementé, la durée du repos ininterrompu pourra, à titre transitoire et pour une période de trois ans au plus, être limitée à dix heures ».

Toute mesure générale doit prévoir des exceptions. C'est ce que font les articles 3 et 4 de la convention, aux termes desquels l'interdiction du travail de nuit pourra être levée : 1° en cas de force majeure, lorsque, dans une entreprise se produit une interruption d'exploitation impossible à prévoir et n'ayant pas un caractère périodique ; 2° dans le cas où le travail s'applique, soit à des matières premières, soit à des matières en élaboration, qui seraient susceptibles d'altération très rapide, lorsque cela est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable. En outre, il est des industries qui sont soumisesd'une façon particulièrement impérieuse à l'influence des saisons : pour celles-ci, la durée du repos ininterrompu de nuit pourra être réduite à dix heures, mais seulement pendant soixante jours par an.

La convention ne s'applique aux colonies, possessions et protectorats, que dans la mesure où le décidera chaque gouvernement métropolitain : lorsque, dans ces pays, « le climat ou la condition

des populations indigènes l'exigeront, la durée du repos ininterrompu de nuit pourra être inférieure aux minima fixés, à la condition que des repos compensateurs soient accordés pendant le jour ». Enfin, pour tenir compte de situations particulières, on admet qu'exceptionnellement le délai de mise en vigueur de la convention pourra être porté de deux à dix ans pour les fabriques de sucre brut de betterave, pour le peignage et la filature de la laine, « pour les travaux au jour des exploitations minières, lorsque ces travaux sont arrêtés annuellement, quatre mois au moins, par des influences climatériques ».

Tel est, dans ses dispositions essentielles, le premier chapitre du Code international du travail. Son élaboration est un fait extrêmement important.

Important d'abord au point de vue des classes populaires, qui ont vu ainsi disparaître une cause de souffrances et de misères. Important au point de vue social, car le travail industriel de nuit est aussi funeste à la santé morale qu'à la santé physique. Important enfin par la leçon qui s'en dégage : il est démontré par là que l'action des simples citoyens — pourvu qu'elle soit coordonnée dans une association bien constituée, — peut beaucoup pour modifier, par la voie légale, un état de choses dangereux ou injuste.

Ayant si bien réussi à faire écrire le chapitre inaugural du Code des nations industrielles, l'Association internationale pour la protection légale ne

voulut pas rester longtemps sur ce succès, et, dans ses réunions elle prépara l'adoption d'autres réformes. A sa demande, le 13 janvier 1913, le Conseil fédéral suisse invitait les puissances à une nouvelle Conférence qui tenait sa première séance à Berne, le 15 septembre 1913.

Deux questions seulement, — on restait fidèle, avec raison, au système du programme restreint, — devaient occuper les représentants des gouvernements européens : l'interdiction du travail de nuit pour les jeunes gens employés dans l'industrie et la fixation à un maximum de dix heures de la journée de travail pour les femmes et les jeunes ouvriers.

Après d'assez longues discussions, on se mit d'accord sur les points essentiels que voici. D'abord pour le travail de nuit des jeunes gens. On en prononce l'interdiction absolue pour tout ouvrier adolescent jusqu'à l'âge de quatorze ans révolus, Pour les jeunes gens de quatorze à seize ans révolus, cette interdiction peut être levée dans deux circonstances : 1° si l'intérêt de l'État ou un autre intérêt public l'exige d'une manière absolue ; 2° en cas de force majeure, lorsque dans une entreprise se produit une interruption d'exploitation impossible à prévoir et n'ayant pas un caractère périodique. Enfin, pour faciliter la réalisation de la mesure, on porte de deux ans à dix ans la mise en vigueur de cette interdiction du travail juvénile dans les verreries, pour les ouvriers occupés devant les fours et dans les laminoirs et les forges qui travaillent le fer et l'acier à feu continu, « pour les ouvriers

occupés aux travaux en connexion directe avec les fours »; dans les deux cas, toutefois, « à la condition que le travail de nuit ne s'applique qu'aux travaux qui sont de nature à favoriser le développement professionnel des jeunes ouvriers et ne présentent pas de dangers particuliers pour leur vie ou leur santé ».

La question de la limitation de la journée de travail pour les femmes et pour les ouvriers âgés de moins de seize ans révolus donna lieu également, entre les représentants des puissances, à des débats très courtois, mais parfois assez ardents[1]. Là encore, on finit par trouver un terrain d'entente.

On admit d'abord la règle générale suivante : « La durée maximum du travail industriel des femmes, sans distinction d'âge, et des jeunes ouvriers, jusqu'à l'âge de seize ans révolus, sera de dix heures par jour. La limitation de la journée de travail peut aussi être déterminée à raison de soixante heures par semaine ouvrable, avec un maximum de dix heures et demie par jour. » Dans le rapport qu'au mois de décembre 1913, il présentait à l'Association sur *la deuxième Conférence officielle de Berne,* M. Millerand insistait sur l'importance du principe accepté :

Pour apprécier le progrès accompli, déclarait-il à ses collègues de l'Association[2], n'oubliez pas qu'en Autriche comme en Suisse, jusqu'à sa dernière loi sur les

1. Cf. *la Deuxième conférence officielle de Berne*, par M. A. Millerand, député, ancien ministre. *Nouvelle série des brochures de l'Association nationale française légale pour la protection des travailleurs*, n° 6. (Félix Alcan et Marcel Rivière, éditeurs, 1914.)

2. Cf. *loc. cit.*, p. 18.

manufactures, la journée était de onze heures; en Russie, de onze heures et demie; en Italie, de douze heures pour les femmes, de onze heures pour les adolescents jusqu'à quinze ans; en Belgique, sans limite pour les femmes, de douze heures pour les garçons jusqu'à seize ans et pour les filles jusqu'à vingt et un ans.

Lorsqu'on envisage l'importance industrielle des États que je viens de nommer et qu'on considère que, dans tous ces États, il va y avoir, à la journée de douze ou onze heures, substituée légalement la journée de dix heures, on aperçoit tout de suite, d'un coup d'œil, quel progrès considérable accomplit la convention, même telle qu'elle est rédigée, au double point de vue de la protection ouvrière et, — ce qui nous touche particulièrement, — de la concurrence internationale, pour les pays qui, comme le nôtre, ont déjà établi nationalement la durée de dix heures pour la journée des femmes.

On convint à Berne que, désormais, « les heures de travail seront coupées par une ou plusieurs pauses, dont la réglementation appartiendrait à la législation nationale, sous ces deux réserves : dans le cas où la durée de la journée de travail ne dépasse pas six heures, aucune pause ne serait obligatoire; lorsque la journée de travail dépasse cette durée, une pause d'une demi-heure au moins serait prescrite pendant ou immédiatement après les six premières heures ».

Le point le plus controversé fut celui qui concernait les heures supplémentaires. On admit que la journée pourrait être exceptionnellement prolongée dans un assez grand nombre de cas, ce qui atténue singulièrement la portée du principe géné-

ral. Toutefois on tomba d'accord que « le travail effectif total, y compris les heures supplémentaires, ne pourra dépasser douze heures par jour, sauf pour les fabriques de conserves ». Les prolongations pourront atteindre au total cent quarante heures par année civile. Elles pourront aller jusqu'à cent quatre-vingts heures pour quelques industries; mais, en aucun cas, il ne peut être accordé de prolongation pour les jeunes ouvriers des deux sexes de moins de seize ans.

Tel est, dans son ensemble, le second chapitre du Code international du travail, — ou, plutôt, tel il eût été, si Guillaume II n'avait point déchaîné la guerre, car, pour entrer en vigueur, cette double convention, élaborée à Berne en septembre 1913, n'attendait plus que la ratification officielle des gouvernements.

V

La guerre mondiale, tout en rendant pratiquement impossibles les ententes internationales en matière de législation du travail, ne fit pas disparaître le désir de ces ententes pour le jour où la paix serait rétablie entre les peuples.

On pourrait même dire que ce désir se manifesta d'une façon plus intense qu'auparavant dans les milieux ouvriers.

Ainsi, dès le mois de septembre 1914, l'*American Federation of Labour,* qui est la plus nombreuse des organisations ouvrières, se préoccupait du « Congrès de la paix qui se tiendra sans doute

à l'issue de la guerre ». En vue « de mettre au point les requêtes et les différends de chaque peuple », elle autorisait son Conseil Exécutif « à réunir en un même lieu tous les représentants du travail organisé de toutes les nations, afin de faire des propositions et de prendre les mesures nécessaires pour le rétablissement des relations fraternelles et la protection des travailleurs, posant ainsi les bases d'une paix durable ».

Un an et demi plus tard, au mois de juillet 1916, se tenait à Leeds la Conférence syndicale interalliée : elle demanda que le traité de paix « assurât à la classe ouvrière de tous les pays un maximum de garanties d'ordre moral et matériel, relatives au droit au travail, au droit syndical, aux migrations, aux assurances sociales, à la durée, à l'hygiène et à la sécurité du travail ».

Même état d'esprit chez les ouvriers des Empires centraux qui, en 1917, réunis à Berne avec des délégués des pays neutres, votèrent un texte analogue à celui de Leeds.

En 1918, le Congrès des Unions professionnelles chrétiennes de Belgique, tenu au Havre, demandait que le traité de paix renfermât les clauses d'une législation protectrice du travail « conforme aux exigences de l'humanité et de la morale chrétienne telle qu'elle se trouve notamment rappelée dans l'Encyclique du Pape Léon XIII sur la condition des ouvriers ».

Aussi, après avoir cité ces décisions, M. Justin Godart ajoutait-il, dans le Rapport très documenté qu'il présentait, le 23 novembre 1918, à *l'Asso-*

ciation française pour la protection légale des travailleurs[1] : « De tels vœux doivent aboutir. » De fait, sous la pression d'une partie de l'opinion publique, les gouvernements de l'Entente s'y montrèrent favorables. La Chambre des députés adopta une proposition de résolution de M. Justin Godart, réclamant l'insertion dans le traité de paix des principes de la législation internationale du travail. Enfin, le 25 février 1919, la Conférence des préliminaires de paix nommait une commission dite *de la Législation internationale du travail.* Elle était dirigée par M. Gompers, le président très influent de la puissante *American Federation of Labour.*

Assez rapidement, cette commission élabora un double projet, concernant, l'un la « charte du travail », et l'autre « le mécanisme permanent chargé de préparer les conventions internationales du travail ».

La Conférence de la paix discuta longuement ce double projet qu'elle modifia en de nombreuses parties et qui devint le titre XIII du Traité.

Tout d'abord, on constate dans le préambule de cette partie spéciale du Traité de Versailles, « que la Société des Nations a pour but d'établir la paix universelle et qu'une telle paix ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale », « qu'il existe

1. Justin Godart, député, *les Clauses du travail dans le Traité de Paix* (Brochure de *l'Association nationale française pour la protection légale des travailleurs*, Nouvelle série, n° 13 (F. Alcan et M. Rivière, éditeurs, 1919, et du même auteur : *les Clauses du travail dans le traité de Versailles et les décisions de la conférence de Washington* (Dunod, éditeur, 1920).

des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelle sont mises en danger », « qu'il est urgent d'améliorer ces conditions » et « que la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays ».

Ces constatations faites, les signataires du traité conviennent « de fonder une organisation permanente » dont feront partie les Membres de la Société des Nations. Cette organisation permanente comprend :

1° Une Conférence générale des représentants des membres de la Société des Nations;

2° Un Bureau international du Travail sous la direction d'un Conseil d'administration.

La Conférence générale se réunit aussi souvent que besoin sera, mais, au moins, une fois par an. Elle est composée de quatre représentants de chacun des États faisant partie de la Société des Nations : deux d'entre eux seront les délégués des gouvernements; les deux autres représenteront respectivement, d'une part, les employeurs, d'autre part les travailleurs ressortissant à chacun de ces États.

Chaque délégué peut être accompagné par des conseillers techniques dont le nombre peut être de deux au plus pour chacune des matières distinctes inscrites à l'ordre du jour de la session. Lorsque

des questions intéressant spécialement les femmes doivent venir en discussion, une au moins parmi les personnes désignées comme conseillers techniques par chaque État devra être une femme.

Les gouvernements s'engagent à désigner les délégués et conseillers techniques non gouvernementaux « d'accord avec les organisations professionnelles les plus représentatives, soit des employeurs, soit des travailleurs du pays considéré, sous la réserve que de telles organisations existent ».

Les conseillers techniques ne sont autorisés à prendre la parole que sur la demande faite par le délégué auquel ils sont adjoints et avec l'autorisation spéciale du président de la Conférence; ils ne peuvent pas prendre part au vote. Toutefois, un délégué peut, par une note écrite adressée au président, désigner l'un de ses conseillers techniques comme son suppléant et ledit suppléant, en cette qualité, peut participer aux délibérations et aux votes.

Chaque délégué a le droit de voter individuellement sur toutes les questions soumises aux délibérations de la Conférence : les deux délégués gouvernementaux d'un État peuvent voter en sens opposé. Dans le cas où un État n'a pas désigné un des délégués non gouvernementaux (patronal ou bien ouvrier), l'autre délégué non gouvernemental aura le droit de prendre part aux discussions, mais n'aura pas le droit de voter.

Les pouvoirs des délégués et de leurs conseillers techniques sont soumis à la vérification de la Con-

férence qui peut, par une majorité des deux tiers des suffrages exprimés par les délégués présents, refuser d'admettre tout délégué ou tout conseiller technique qu'elle ne juge pas désigné conformément aux règles posées par la convention.

A côté de la Conférence générale qui doit se tenir au moins une fois par an et qui a quelque ressemblance avec un Parlement International, il y a une organisation permanente formée par le Bureau international du travail.

Ce Bureau est placé sous la direction d'un Conseil d'administration, composé de 24 personnes, désignées de la façon suivante :

12 personnes représentent les gouvernements ;

6 personnes sont élues par les délégués à la Conférence représentant les patrons et 6 autres sont élues par les délégués à la Conférence représentant les employés et les ouvriers.

Sur les 12 personnes représentant les gouvernements, 8 sont nommées par les États dont l'importance industrielle est la plus considérable et 4 sont nommées par les États désignés à cet effet par les délégués gouvernementaux à la Conférence, exclusion faite des délégués des 8 États susmentionnés. Les contestations éventuelles sur la question de savoir quels sont les États ayant l'importance industrielle la plus considérable sont tranchées par le Conseil de la Société des Nations.

La durée du mandat des menbres du Conseil d'administration est de trois ans. Le conseil élit l'un de ses membres comme Président et établit son

règlement. Il se réunit aux époques qu'il fixe lui-même.

Arrivons maintenant à l'organe stable sur lequel repose tout le système, c'est-à-dire au Bureau international du travail. Son directeur est désigné par le Conseil d'administration « de qui il recevra ses instructions et vis-à-vis de qui il sera responsable de la bonne marche du Bureau, ainsi que de l'exécution de toutes autres tâches qui auront pu lui être confiées ».

Le personnel du Bureau international est choisi par le directeur. « Le choix fait devra porter, dans toute la mesure compatible avec le souci d'obtenir le meilleur rendement, sur des personnes de différentes nationalités. Un certain nombre de ces personnes devront être des femmes. »

Et voici comment le texte officiel règle la question des fonctions du Bureau international :

Les fonctions du Bureau international du travail comprendront la centralisation et la distribution de toutes informations concernant la réglementation internationale de la condition des travailleurs et du régime du travail, et, en particulier, l'étude des questions qu'il est proposé de soumettre aux discussions de la Conférence en vue de la conclusion des conventions internationales, ainsi que l'exécution de toutes enquêtes spéciales prescrites par la Conférence.

Il sera chargé de préparer l'ordre du jour des sessions de la Conférence.

Il s'acquittera, en conformité des stipulations de la présente partie du présent traité, des devoirs qui lui incombent en ce qui concerne tous différends internationaux.

Il rédigera et publiera en français, en anglais et

dans telle autre langue que le Conseil d'administration jugera convenable, un bulletin périodique consacré à l'étude des questions concernant l'industrie et le travail et présentant un intérêt international.

D'une manière générale, il aura, en sus des fonctions indiquées au présent article, tous autres pouvoirs et obligations que la Conférence jugera à propos de lui attribuer.

De plus, les ministères qui, dans les différents États s'occupent de questions ouvrières, pourront sans passer par les affaires étrangères, communiquer directement avec le directeur du Bureau international : ils devront se servir de l'intermédiaire du représentant de leur gouvernement au Conseil d'administration et, à son défaut, ils se serviront de « l'intermédiaire de tel autre fonctionnaire dûment qualifié et désigné à cet effet par le gouvernement intéressé ».

Reste la question des dépenses. Elle est ainsi réglée : chacun des États paie les frais de voyage et de séjour de ses délégués et de leurs conseillers techniques, ainsi que de ses représentants prenant part aux sessions de la Conférence et du Conseil d'administration. Tous autres frais du Bureau international du Travail, des sessions de la Conférence ou de celles du Conseil d'administration, seront remboursés au Directeur du Bureau par le Secrétaire général de la Société des Nations sur le budget général de la Société.

Telle est l'organisation internationale créée par le traité de paix et destinée à développer la législation internationale du travail.

Voyons maintenant comment cette organisation est appelée à fonctionner.

Le point particulièrement délicat était de respecter l'indépendance nationale dont chaque État est naturellement jaloux, tout en établissant certains moyens de coercition ou tout au moins de forte pression pour amener les États à signer des conventions internationales concernant les questions du travail.

On s'est efforcé de concilier de la manière suivante l'intérêt national et l'intérêt international parfois en divergence ou même en conflit : les décisions votées par la majorité de la Conférence ne s'imposent pas obligatoirement à l'acceptation de chacun des États, mais, dans un délai assez court (une année et, dans certains cas, dix-huit mois au maximum), le gouvernement de chacun des États doit présenter ces décisions « à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de la transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre ». Ainsi donc la seule obligation consiste dans la présentation, en un temps relativement bref, de la décision de la Conférence aux autorités nationales compétentes qui restent libres de prendre la solution qui bon leur semblera. On compte sur la force de l'opinion publique, saisie de la question, pour agir victorieusement contre les résistances intéressées.

On a eu le juste souci de donner aux États des garanties contre certains votes de surprise ou de coalition : aussi a-t-on décidé que la majorité des deux tiers des délégués présents serait requise. De

plus, parmi les propositions votées par une Conférence, on distingue les projets de conventions internationales à ratifier par les gouvernements et les simples « recommandations » à soumettre à l'examen des États.

Enfin certains États à forme fédérative, se trouvaient dans une situation particulière. C'était le cas des États-Unis. Dans ces pays, les lois concernant les questions du travail ne sont pas de la compétence fédérale, mais de celle de chacun des États particuliers. Dans ces conditions, il eût été difficile d'imposer les mêmes règles. On a, dès lors, décidé que « dans le cas où il s'agit d'un État fédératif dont le pouvoir d'adhérer à une convention sur des objets concernant le travail est soumis à certaines limitations, ce gouvernement aura le droit de considérer un projet de convention auquel s'appliquent ces limitations comme une simple recommandation ».

Il ne suffisait pas de réglementer les conditions obligatoires de délai et de modalité suivant lesquelles chaque État serait tenu de se prononcer sur les décisions prises par les Conférences, il fallait encore assurer, dans la mesure du possible, la surveillance et le respect des engagements internationaux contractés par les différents États.

On n'y a point manqué.

D'abord, chacun des États s'engage à présenter au Bureau international du Travail un rapport annuel sur les mesures prises par lui pour mettre à exécution les conventions auxquelles il a adhéré. Ces rapports devront être rédigés sous la forme

indiquée par le Conseil d'administration et contenir les précisions demandées par ce dernier.

De plus, une simple organisation professionnelle peut se plaindre de la violation d'une Convention par un autre État et toute une procédure est établie à cet effet :

Toute réclamation adressée au Bureau international du Travail par une organisation professionnelle, ouvrière ou patronale, et aux termes de laquelle l'un quelconque des Membres (États) n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle ledit Membre (État) a adhéré, pourra être transmise par le Conseil d'administration au gouvernement mis en cause et ce gouvernement pourra être invité à faire sur la matière telle déclaration qu'il jugera convenable.

Comme sanction, l'appel à l'opinion publique :

Si dans un délai raisonnable aucune déclaration n'est reçue du gouvernement mis en cause ou si la déclaration reçue ne paraît pas satisfaisante au Conseil d'administration, ce dernier aura le droit de rendre publique la réclamation reçue et, le cas échéant, la réponse faite.

Voici un cas autrement grave : la plainte n'émane plus d'une simple organisation professionnelle, mais d'un gouvernement, membre de la Société des Nations. Les choses se passeront de la manière suivante :

Chacun des Membres (États) pourra déposer une plainte au Bureau international du Travail contre un autre Membre (État) qui, à son avis, n'assurerait pas d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention que l'un et l'autre auraient ratifiée.

Le Conseil d'administration peut, s'il le juge à propos, et avant de saisir une commission d'enquête selon la procédure indiquée ci-après, se mettre en rapport avec le gouvernement mis en cause de la manière indiquée à l'article 23 (cas de plainte d'une organisation professionnelle).

Si le Conseil d'administration ne juge pas nécessaire de communiquer la plainte au gouvernement mis en cause ou si, cette communication ayant été faite, aucune réponse ayant satisfait le Conseil d'administration n'a été reçue dans un délai raisonnable, le Conseil pourra provoquer la formation d'une commission d'enquête qui aura mission d'étudier la question soulevée et de déposer un rapport à ce sujet.

La même procédure pourra être engagée par le Conseil, soit d'office, soit sur la plainte d'un délégué à la Conférence.

La Commission d'enquête sera nommée d'après les règles qui suivent :

Chacun des Membres (États) s'engage à désigner, dans les six mois qui suivent la date de mise en vigueur du présent Traité, trois personnes compétentes en matière industrielle, la première représentant les patrons, la deuxième représentant les travailleurs et la troisième indépendante des uns et des autres. L'ensemble de ces personnes formera une liste sur laquelle seront choisis les membres de la commission d'enquête.

Le Conseil d'administration aura le droit de vérifier les titres desdites personnes et de refuser, à la majorité des deux tiers des suffrages exprimés par les représentants présents, la nomination de celles dont les titres ne satisferaient pas aux prescriptions du présent article.

Sur la demande du Conseil d'administration, le Secrétaire général de la Société des Nations désignera trois personnes respectivement choisies dans chacune des

trois catégories de la liste pour constituer la Commission d'enquête et désignera, en outre, l'une de ces trois personnes pour présider ladite Commission. Aucune des trois personnes ainsi désignées ne pourra relever d'un des Membres (États) directement intéressés à la plainte.

La Commission d'enquête, ainsi constituée, fait ses recherches et chaque gouvernement est tenu de lui fournir toutes les informations qu'il possède sur la matière. Après un examen approfondi de la plainte, elle rédige un rapport dans lequel elle consigne ses constatations sur tous les points de fait permettant de préciser la portée de la contestation, ainsi que les recommandations qu'elle croira devoir formuler quant aux mesures à prendre pour donner satisfaction au gouvernement plaignant et quant aux délais dans lesquels ces mesures devraient être prises.

Comme moyen de coercition, il y a les sanctions d'ordre économique : la Commission d'enquête indiquera, le cas échéant, celles de ces sanctions qu'elle jugerait convenables contre le gouvernement mis en cause et dont l'application par les autres gouvernements lui paraîtrait justifiée.

Le secrétaire général de la Société des Nations communiquera le rapport de la Commission d'enquête à chacun des gouvernements intéressés et en assurera la publication.

Dans le délai d'un mois, chacun des gouvernements mis en cause devra signifier au Secrétaire général de la Société des Nations s'il accepte ou non les recommandations contenues dans le rap-

port de la commission, et, au cas où il ne les accepte pas, s'il désire soumettre le différend à la Cour permanente de justice internationale de la Société des Nations ; la décision de cette Cour permanente sera sans appel : elle confirmera, amendera ou annulera les conclusions ou recommandations de la Commission d'enquête.

Enfin, si un État quelconque ne se conforme pas dans les délais prescrits aux recommandations éventuellement contenues, soit dans le rapport de la Commission d'enquête, soit dans la décision de la Cour permanente, tout autre État, faisant partie de la Société des Nations, pourra appliquer audit État les sanctions d'ordre économique que le rapport de la Commission ou la décision de la Cour auront déclarées applicables en l'espèce.

Ainsi se trouve constitué le plan d'une organisation internationale du travail, ayant ses réunions périodiques, son centre permanent et ses commissions d'enquête, dotées, dans une certaine mesure, de pouvoirs coercitifs.

Il est nécessaire que des principes directeurs identiques inspirent l'action de tous ceux par qui vit une institution publique.

Aussi les signataires du traité de Versailles ont-ils jugé indispensable de formuler en quelque sorte la *Charte du travail* qui devra être désormais la Charte de tous les peuples libres et civilisés.

Cette déclaration, qui doit régler la politique sociale de la Société des Nations, a été insérée en annexe du Titre XIII du Traité de paix. Nous

la reproduisons en raison de son importance :

Les Hautes Parties contractantes, reconnaissant que le bien-être physique, moral et intellectuel des travailleurs salariés est d'une importance essentielle au point de vue international, ont établi pour parvenir à ce but élevé, l'organisme permanent prévu à la Section I et associé à celui de la Société des nations (Conférences et Bureau International du Travail).

Elles reconnaissent que les différences de climat, de mœurs et d'usages, d'opportunité économique et de traditions industrielles, rendent difficile à atteindre, d'une manière immédiate, l'uniformité absolue dans les conditions du travail. Mais, persuadées qu'elles sont que le travail ne doit pas être considéré simplement comme un article de commerce, elles pensent qu'il y a des méthodes et des principes pour la réglementation des conditions du travail que toutes les communautés industrielles devraient s'efforcer d'appliquer autant que les circonstances spéciales dans lesquelles elles pourraient se trouver, le permettraient.

Parmi ces méthodes et principes, les suivants paraissent aux Hautes Parties contractantes être d'une importance particulière et urgente :

1° *Le travail ne doit pas être considéré simplement comme une marchandise.*

2° *Le droit d'association en vue de tous objets non contraires aux lois, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs.*

3° *Le paiement aux travailleurs d'un salaire leur assurant un niveau de vie convenable tel qu'on le comprend dans leur temps et dans leur pays.*

4° *L'adoption de la journée de huit heures ou de la semaine de quarante-huit heures partout où elle n'a pas encore été obtenue.*

5° *L'adoption d'un repos hebdomadaire de 24 heures au minimum qui devrait comprendre le dimanche, toutes les fois que ce sera possible.*

6° *La suppression du travail des enfants et l'obligation d'apporter au travail des deux sexes les limitations nécessaires pour leur permettre de continuer leur éducation et d'assurer leur développement physique.*

7° *Le principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale.*

8° *Les règles édictées dans chaque pays au sujet des conditions du travail devront assurer un traitement économique équitable à tous les travailleurs résidant légalement dans le pays.*

9° *Chaque Etat devra organiser un service d'inspection, qui comprendra des femmes, afin d'assurer l'application des lois et règlements pour la protection des travailleurs.*

Après avoir proclamé ces principes, la Déclaration ajoute que « les Hautes Parties contractantes sont d'avis que ces principes sont propres à guider la politique de la Société des Nations, que, s'ils sont adoptés par les communautés industrielles qui sont membres de la Société des Nations et s'ils sont maintenus intacts dans la pratique par un corps approprié d'inspecteurs, ils répandront des bienfaits permanents sur les salariés du monde ».

VI

Conçue jusque dans les détails, dotée de principes directeurs d'action, munie de règles de procédure et disposant de certaines sanctions, l'organisation internationale du travail, sortie des délibérations de la Conférence de Versailles, n'existait encore que dans les textes diplomatiques — et encore est-ce une façon inexacte de parler, puisque le Traité

de paix demeura de longs mois sans être officiellement et solennellement ratifié.

Mais l'organisation internationale du Travail n'attendit pas si longtemps pour prendre une existence réelle : dans une annexe du titre XIII du Traité, il était dit, en effet, que la première Conférence internationale devant avoir lieu en octobre 1919, elle serait convoquée par le gouvernement des États-Unis et qu'elle se tiendrait à Washington. On en fixait l'ordre du jour et l'on décidait que le Comité de préparation serait composé de sept personnes désignées respectivement par les gouvernements des États-Unis, de la Grande-Bretagne, de la France, de l'Italie, du Japon, de la Belgique et de la Suisse.

Ainsi fut fait.

La Commission, présidée par le représentant français, M. Arthur Fontaine, directeur au ministère du travail, avait pour secrétaire M. H. B. Butler, du ministère du travail britannique. Elle établit ses bureaux à Londres et se mit aussitôt à la besogne.

Elle commença immédiatement la préparation de la Conférence de Washington, rédigeant des rapports[1] et arrêtant des projets de conventions sur les cinq points fixés d'avance par le Traité : journée de 8 heures ou semaine de 48 heures, chômage, travail des femmes, travail des enfants, et emploi du phosphore blanc.

1. La Commission a publié trois Rapports, nourris de faits et de renseignements officiels, qui devaient servir de base aux discussions de la Conférence de Washington. (London, Harrison and Sons, printers in ordinary to his Majesty, Saint Martin's Lane, W. C.).

La Conférence fut convoquée pour le 29 octobre à Washington.

Une quarantaine d'États avaient désigné des délégués[1]. M. Jouhaux, secrétaire général de la C. G. T., représentait officiellement les travailleurs de France, car il avait refusé de céder aux menaces des minoritaires. L'extrême gauche des syndicalistes révolutionnaires français menait, en effet, depuis le Congrès de Lyon (septembre 1919) une violente campagne contre toute participation ouvrière à la Conférence de Washington; elle y dénonçait une ratification indirecte du traité de paix, un abandon du principe de la lutte de classes et une menace pour l'Internationale ouvrière. M. Jouhaux s'expliqua et partit, désigné par le gouvernement français comme délégué ouvrier « de l'organisation professionnelle la plus représentative » ; il emmenait avec lui quatre conseillers techniques, tous syndicalistes cégétistes; de ce fait, et malgré leurs protestations, les syndiqués français chrétiens n'étaient point directement représentés. Leurs camarades de Hollande furent plus heureux; ceux de Belgique aussi, qui purent donner au délégué ouvrier socialiste quelques conseillers techniques désignés par leurs propres syndicats.

Mais plusieurs États n'avaient point de délégué; ce fut le cas de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande.

1. La Roumanie, la Chine, le Siam et une dizaine de nations de l'Amérique du Sud n'avaient pas envoyé d'ouvriers parmi leurs délégués : ces États n'étaient représentés que par leurs missions diplomatiques aux États-Unis et les délégués ouvriers à la Conférence déclarèrent que ces personnes ne pouvaient vraiment pas parler au nom des travailleurs de leurs différents pays.

Ce fut également le cas — si extraordinaire que cela puisse sembler — du pays même dans lequel se réunissait la Conférence : le traité de paix n'ayant pas été ratifié par le Sénat américain, le gouvernement dut s'abstenir de participer officiellement aux débats. Par suite, ni M. Gompers[1], sous la présidence de qui les clauses du traité relatives au travail avaient été rédigées à Versailles, ni aucun délégué américain ne purent prendre part au vote.

C'était là une situation quelque peu fausse, aggravée d'ailleurs par les événements politiques et économiques qui se déroulaient alors aux États-Unis[2]. L'intelligence optimiste des dirigeants de la Conférence sut triompher de ces obstacles. On obtint, non sans peine, il est vrai, que M. B. Wilson, secrétaire d'État pour le travail aux États-Unis, présidât aux travaux. Il lui fut adjoint trois vice-présidents : un Anglais, représentant les gouvernements, un Belge, les employeurs, et un Français (M. Jouhaux), les ouvriers.

Les principales discussions[3], en réunions plénières, portèrent sur la journée de 8 heures et la

1. M. Gompers participa aux débats, mais non au vote.

2. Cf. sur ces divers points, *Correspondant* du 25 décembre 1919, la *Première Conférence Internationale du Travail* et l'étude, documentée de première main, qu'a publiée, dans la *Revue Economique Internationale* de décembre 1920, M. E. Mahaim, professeur à l'Université de Liége et l'un des deux délégués gouvernementaux belges à Washington.

3. La proposition de l'admission de l'Allemagne et de l'Autriche sur un pied d'égalité, provoqua un vif débat : elle fut combattue par M. Guérin, le représentant des employeurs français. Finalement, elle fut acceptée, mais les délégués allemands ne purent partir à temps pour assister aux réunions de la Conférence.

semaine de 48 heures. Il était inévitable qu'on se heurtât à des difficultés : il s'agissait, en effet, de concilier les intérêts et les exigences du monde ouvrier et du monde patronal, dont les délégués respectifs, groupe contre groupe, se regardèrent tout d'abord avec défiance et faillirent, une fois au moins, par leur intransigeance, arrêter net toute délibération. En outre, les pays représentés différaient tellement par la race, les mœurs, la législation, les conditions de travail et de vie qu'il était fort malaisé d'établir une réglementation applicable à tous les États.

Dans le Traité de paix, on laisse l'option entre la journée de 8 heures ou la semaine de 48 heures. Entre les deux solutions, l'accord semble facile ; mais, dans la pratique, il en alla tout autrement. Dans les pays de langue anglaise, c'est surtout le repos de l'après-midi du samedi qui est adopté. Or, avec la journée de 8 heures et la semaine anglaise, le nombre d'heures hebdomadaires de travail descendait à 44 ou 45. A Washington, les patrons acceptaient en principe la journée de 8 heures, mais se refusaient à une diminution du nombre d'heures de travail par semaine. Ils proposèrent donc la « semaine anglaise » avec 300 heures supplémentaires par an, à répartir sur les autres jours de la semaine, sans préciser la manière dont elles seraient réparties. D'autres propositions mises en avant ne parurent pas plus acceptables aux ouvriers : ils s'y montrèrent énergiquement opposés. M. Jouhaux déclara que la journée de 8 heures et la semaine de 48 heures constituaient le minimum

exigé par les ouvriers et que, en outre, la plupart d'entre eux réclamaient avec insistance le demi-congé du samedi. Le conflit devenait aigu, car les représentants ouvriers menaçaient de quitter la Conférence. C'est alors que M. Mahaim, délégué gouvernemental belge et Mgr Nolens, délégué gouvernemental des Pays-Bas, proposèrent et firent adopter la journée de 8 heures avec répartition des heures du samedi après-midi, dans le cas de la semaine anglaise, sur les cinq premiers jours de la semaine, mais sans que la durée du travail quotidien pût dépasser 9 heures.

Voici d'ailleurs les principales dispositions arrêtées pour devenir l'objet d'une convention :

Dans tous les établissements industriels, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, à l'exception de ceux dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille, la durée du travail du personnel ne pourra excéder 8 heures par jour et 48 heures par semaine, sauf les exceptions prévues ci-après :

a) Les dispositions de la présente Convention ne sont pas applicables aux personnes occupant un poste de surveillance ou de direction ou un poste de confiance.

b) Lorsque en vertu d'une loi ou par suite de l'usage ou de convention entre les organisations patronales et ouvrières (ou, à défaut de telles organisations, entre les représentants des patrons et des ouvriers), la durée du travail d'un ou de plusieurs jours de la semaine est inférieure à 8 heures, un acte de l'autorité compétente ou une convention entre les organisateurs et représentants susmentionnés des intéressés peut autoriser le dépassement de la limite des 8 heures les autres jours de la semaine. Le dépassement prévu ne pourra jamais excéder une heure par jour.

c) Lorsque les travaux s'effectuent par équipes, la durée du travail pourra être prolongée au delà de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine, à la condition que la moyenne des heures de travail calculée sur une période de trois semaines au moins ne dépasse pas 8 par jour et 48 par semaine.

Des exceptions furent formulées pour les industries à fonctionnement continu, pour les cas d'accident et pour certains cas exceptionnels, ainsi qu'à raison de la situation industrielle de tel ou tel pays. Au Japon, la limite hebdomadaire sera de 57 heures pour les ouvriers au-dessus de quinze ans et de 60 heures dans l'industrie de la soie. Elle sera de 60 heures aux Indes. En Grèce et en Roumanie, ces règles ne seront applicables qu'à partir de 1924.

Sur les points du programme autres que la durée de la journée de travail, l'accord se fit assez aisément au sein de la Conférence.

Ainsi, pour le chômage, on décida que chaque pays devra établir « un système de Bureaux publics de placement gratuit » et fournir, tous les trois mois, des renseignements au Bureau international du Travail.

On adopta plusieurs mesures protectrices en ce qui concerne les femmes. On reprit d'abord les clauses de la Convention de Berne de 1906, interdisant le travail industriel des femmes entre 10 heures du soir et 5 heures du matin. On s'occupa ensuite du travail des femmes avant et après l'accouchement et l'on vota un projet de convention internationale dont voici l'article essentiel :

Dans tous les établissements industriels ou commerciaux, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, à l'exception des établissements où sont seuls employés les membres d'une même famille, une femme :

a) ne sera pas autorisée à travailler pendant une période de six semaines après ses couches;

b) aura le droit de quitter son travail, sur production d'un certificat médical déclarant que ses couches se produiront probablement dans un délai de six semaines;

c) recevra, pendant toute la période où elle demeurera absente, en vertu des paragraphes *a* et *b*, une indemnité suffisante pour son entretien et celui de son enfant dans de bonnes conditions d'hygiène; ladite indemnité, dont le montant exact sera fixé par l'autorité compétente dans chaque pays sera prélevée sur les fonds publics ou sera fournie par un système d'assurance. Elle aura droit, en outre, aux soins gratuits d'un médecin ou d'une sage-femme;

d) aura droit dans tous les cas, si elle allaite son enfant, à deux repos d'une demi-heure pour lui permettre l'allaitement.

En outre, il sera illégal pour son patron, durant certains délais fixés par l'autorité compétente de chaque pays, de signifier à cette femme son congé durant son absence.

On s'occupa aussi à Washington des enfants et des jeunes gens. On décida que « les enfants de moins de quatorze ans ne pourraient être employés à travailler dans les établissements industriels, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, à l'exception de ceux dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille ». On crut devoir abaisser cette limite d'âge à douze ans pour le Japon et l'Inde. Puis, on reprit, en l'accentuant, le texte qui avait été adopté à Berne, en 1913, relativement

au travail de nuit des adolescents : on porta jusqu'à dix-huit ans[1] l'âge minimum au-dessous duquel était interdit le travail de nuit. Toutefois cette interdiction ne concernera pas les jeunes gens, âgés de plus de seize ans et « employés à des travaux qui, en raison de leur nature, doivent être nécessairement continués nuit et jour » dans les industries suivantes : usines de fer et d'acier, verreries, papeteries, sucreries où l'on traite le sucre brut, réduction du minerai d'or.

Tout en estimant que la convention sur la journée de 8 heures devrait s'appliquer aux transports par eau et particulièrement au travail des marins, la conférence de Washington ne se considéra pas comme possédant la compétence technique nécessaire pour réglementer dans le détail les questions relatives au travail maritime. Aussi décida-t-elle de renvoyer l'étude de ces questions, à une seconde session qui se tint à Gênes, du 15 juin au 10 juillet 1920 et qui réunit les représentants de vingt-sept États[2]. Cette conférence a abouti à trois projets de conventions concernant le chômage et l'organisation du placement, l'assurance contre le chômage résultant de la perte du bateau, l'interdiction du travail des enfants dans la marine, ainsi qu'à des recommandations concernant la réglementation du travail dans la navigation intérieure

1. Au Japon, la limite fut fixée à quinze ans jusqu'en 1925 et aux Indes à quatorze ans.

2. Cf. *l'Organisation internationale du travail*, *Correspondant*, 25 sept. 1920, p. 1089 et suiv.

et à l'élaboration d'un code maritime international.

Mais, sur la question de la durée de la journée, la Conférence de Gênes n'a point abouti : au vote final, le projet fixant cette durée à 8 heures n'a réuni que 48 voix contre 25, ce qui ne lui assurait pas la majorité des deux tiers indispensables pour son adoption.

Telle est, dans ses grandes lignes, l'œuvre de législation internationale réalisée par les deux conférences de Washington et de Gênes : cette œuvre ne deviendra complète que le jour où les Etats participants auront modifié leur législation nationale pour la mettre d'accord avec les projets votés. Plusieurs d'entre eux ont saisi les autorités nationales compétentes qui ont répondu favorablement; mais d'autres n'ont encore rien fait et quelques-uns ont déjà repoussé les propositions de convention. Un avenir prochain nous dira ce que l'on peut espérer de ces efforts pour instaurer une législation internationale du travail.

VII

A Washington, à la fin de la session, la Conférence constitua officiellement, pour une période de trois années, le Conseil d'administration et nomma le Directeur du Bureau international du Travail.

Les douze États devant avoir des représentants gouvernementaux, furent : la Belgique, la France, la Grande-Bretagne, l'Italie, le Japon, l'Allemagne, la Suisse, l'Espagne, l'Argentine, le Canada, la

Pologne et le Danemark. La désignation de ce dernier État n'est que temporaire, en attendant, si elle finit par se produire, la nomination d'un représentant des États-Unis. Le représentant français, M. Arthur Fontaine, fut nommé président du Conseil d'administration.

Les représentants des ouvriers furent : MM. Jouhaux (France), Oudegeest (Hollande), Stuart Banning (Grande-Bretagne), Lindguist (Suède), Legien[1] (Allemagne), Draper (Canada) en attendant la nomination d'un citoyen des États-Unis.

Les employeurs sont représentés par sir Allen Smith (Grande-Bretagne), MM. Guérin (France)[2], Pirelli (Italie), Carlier (Belgique), Dr Hodacz (Tchéco-Slovaquie) et Schindler (Suisse).

Ces choix firent des mécontents et les représentants de plusieurs États se plaignirent amèrement. Les délégués chinois et indiens protestèrent contre leur exclusion du Conseil d'administration, faisant remarquer qu'ils parlaient au nom d'un tiers de la totalité des habitants du globe. Les délégués des États de l'Amérique latine signèrent une réclamation énergique, requérant la Conférence « de rectifier l'injustice par laquelle le groupe des 20 nations latines-américaines n'avait qu'un représentant sur le total des 24 membres composant le Bureau international du Travail ».

Le Conseil d'administration, ainsi constitué, a

1. M. Legien, décédé, a été remplacé par M. Wissel.

2. M. Robert Pinot, membre du « Comité des Forges », a été désigné par le Conseil Central de la « Confédération générale de la Production Française » pour remplacer M. Guérin, décédé.

tenu plusieurs sessions et nommé M. Albert Thomas directeur du Bureau international du Travail.

Ce Bureau est aujourd'hui en pleine activité à Genève où il avait devancé les divers services de la Société des Nations.

Il comprend deux divisions administratives : d'une part la Division diplomatique chargée de préparer les Conférences, de suivre la ratification des conventions et d'assurer les relations officielles avec la Société des Nations ; d'autre part, la Division scientifique qui centralise et distribue toutes les informations concernant la réglementation internationale du travail et qui est chargée des publications du Bureau (Revue mensuelle, Bulletin officiel hebdomadaire, Etudes et Documents, Enquêtes, etc.).

Indépendamment de ces deux divisions et des services financiers, le Bureau compte plusieurs sections techniques (migration et chômage, questions agricoles, questions maritimes, études sur la Russie, assurances sociales, coopératives, hygiène industrielle, production, etc.). En outre, le Bureau a des correspondants à Paris, Londres, Rome, Washington qui le renseignent sur les divers mouvements sociaux.

Il est certain que, sous l'active et compétente direction de M. Albert Thomas, le Bureau du Travail est appelé à devenir dans le monde un des centres les plus agissants de vie internationale.

Mais, pour qu'il réussisse pleinement dans l'œuvre qui s'offre à lui, il doit s'inspirer de la noble et intelligente largeur d'idées qui présida à la fonda-

tion et au développement de *l'Association nationale française pour la protection légale des travailleurs* où, comme le rappelait récemment M. Albert Thomas recevant M. le président Millerand, un Groussier et un Édouard Vaillant se rencontraient avec un Albert de Mun.

Nul plus sincèrement que l'auteur de ces lignes ne souhaite le succès d'une institution qui peut apporter aux hommes plus de justice et de bonheur.

TABLE DES MATIÈRES

Pages.

PRÉFACE V

CHAPITRE I. — **La limitation progressive de la journée de travail** 1

I. L'aspect renouvelé des problèmes sociaux de l'avant-guerre. — La durée de la journée de travail : ce qu'elle était sous le régime corporatif, et ce qu'elle devint dans la première moitié du XIXe siècle. — Enquêtes en France et à l'étranger. — II. Les réductions progressives de la journée de travail en France de 1841 à 1919. — III. Causes qui ont amené les limitations successives de la journée de travail. — IV. Conséquences économiques des réductions de la durée de la journée.

CHAPITRE II. — **Journée de huit heures et semaine de quarante-huit heures** 29

I. Limite horaire de la journée de travail qui peut correspondre au rendement industriel maximum. — II. Objections contre les huit heures. — III. Réponses des partisans des huit heures. — IV. Distinctions qui s'imposent entre les diverses industries pour apprécier les effets de la journée de huit heures. — V. Les effets sociaux de la journée de huit heures. — VI. La semaine de quarante-huit heures : le pour et le contre. — VII. L'institution de la journée de huit heures ou de la semaine de quarante-huit heures dans la majorité des pays industriels. — VIII. La loi française du 23 avril 1919. — Ses caractéristiques et ses dispositions essentielles. — IX. Premiers résultats de la journée de huit heures. — On ne saurait isoler la question des huit heures des autres problèmes sociaux actuels.

118545

Pages.

CHAPITRE III. — **Le sursalaire familial et les allocations pour charges de famille**..... 82

I. Une heureuse évolution dans les idées. — La « Caisse de famille » du Val-des-Bois. — La guerre met en lumière l'importance sociale de la famille. — II. Les origines du sursalaire familial. — La « Caisse de compensation des indemnités et allocations familiales » de Grenoble. — III. Fondations analogues. — Un exemple : la « Caisse patronale du sursalaire familial » de Rouen. — IV. L'enquête du ministère du travail sur l'état actuel des Caisses de compensation en France. — Détails d'organisation et de fonctionnement de ces Caisses. — Résultats obtenus. — V. Le sursalaire familial et le personnel salarié. — Hostilité des dirigeants socialistes : critiques qu'ils adressent au sursalaire familial. — Tentatives pour faire renoncer les ouvriers au bénéfice du sursalaire. — Le développement croissant des allocations pour charges de famille.

CHAPITRE IV. — **La part du travail dans la gestion des entreprises : la représentation des salariés auprès des organes directeurs des entreprises**.... 112

I. L'élément moral dans les revendications ouvrières actuelles : le travailleur veut être traité comme un collaborateur. — II. Les conseils d'usines en France : les origines. — III. La guerre et les « délégués d'ateliers » en France. — Une institution qui se développe. — IV. Les conseils d'usines en Suisse. — V. En Angleterre : le « Memorandum » de la fondation Garton et le programme Withley. — VI. Aux États-Unis : les suggestions de la commission de Washington. — VII. Les « conseils ouvriers » en Allemagne. — Leurs origines. — L'article 165 de la nouvelle constitution allemande. — L'organisation des conseils ouvriers d'exploitation : composition et attributions. — La participation du personnel salarié à la question des entreprises.

CHAPITRE V. — **L'actionnariat du travail**..... 152

I. But de l'actionnariat du travail. — II. Les divers modes de réalisation de cet actionnariat. — La forme individuelle. — Ce qui a été fait en Angleterre et aux États-Unis. — Résultats obtenus. — Une initiative française. — Les inconvénients de la forme individuelle de l'actionnariat ouvrier. — III. La forme collective. — La loi française du 26 avril 1917 sur « les sociétés anonymes à participation ouvrière ». — Premiers essais. — IV. Une loi gene-

Pages.

voise. — V. Une solution intermédiaire : les obligations du travail. — Conclusion : l'évolution possible et désirable.

CHAPITRE VI. — **La législation internationale du travail.** 180

I. Les étapes de la législation internationale du travail : quatre périodes dans son histoire. — II. Les origines. — Legrand. — L'Internationale. — Les milieux scientifiques. — L'initiative de la Suisse : la motion de M. Frey (1880). — Les catholiques sociaux et la législation internationale. La motion Favon-Decurtins au Conseil National (1888). — III. La Conférence de Berlin. — Léon XIII et l'entente internationale en matière de législation ouvrière. — Le congrès international de Zurich (1897). — Le congrès international de législation du travail à Bruxelles (1897). — La création de l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs. — IV. La rédaction des premiers chapitres du Code international du travail : la première conférence de Berne (1905). — La Conférence de Berne de 1913 : la guerre mondiale empêche la ratification officielle du second chapitre du Code international du travail. — V. Comment on fut amené à insérer dans le traité de paix un titre consacré à la réglementation internationale du travail. — La constitution, à Versailles, de la Commission de législation internationale du travail. — Son œuvre. — Le « mécanisme permanent chargé de préparer les conventions internationales relatives au travail » : la Conférence générale, le Bureau international du travail et son Conseil d'administration. — Composition, nomination, règlement et fonctionnement de ces trois organismes. — Les sanctions et la procédure internationales. — La « Charte du travail ». — VI. La Conférence internationale de Washington (1919). — Sa preparation. — Questions à l'ordre du jour. — La composition de la Conférence. — Une situation difficile. — Les discussions. - La journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures. — Les projets de convention. — La Conférence de Gênes. — VII. La nomination du Conseil d'administration et du Directeur du Bureau international du travail. — L'organisation du Bureau international du travail à Genève. — Un souhait de succès.

TYPOGRAPHIE FIRMIN-DIDOT ET Cie. — MESNIL (EURE).

La Bibliothèque
Université d'Ottawa

Echéance

Celui qui rapporte un volume après la dernière date timbrée ci-dessous devra payer une amende de cinq sous, plus un sou pour chaque jour de retard.

The Library
University of Ottawa

Date due

For failure to return a book on or before the last date stamped below there will be a fine of five cents, and an extra charge of one cent for each additional day.

2-N-57

10 DEC. 1994

08 DEC. 1994

3-22 1964

APR 14 1965

NOV - 7 1966

MAR 31 1970

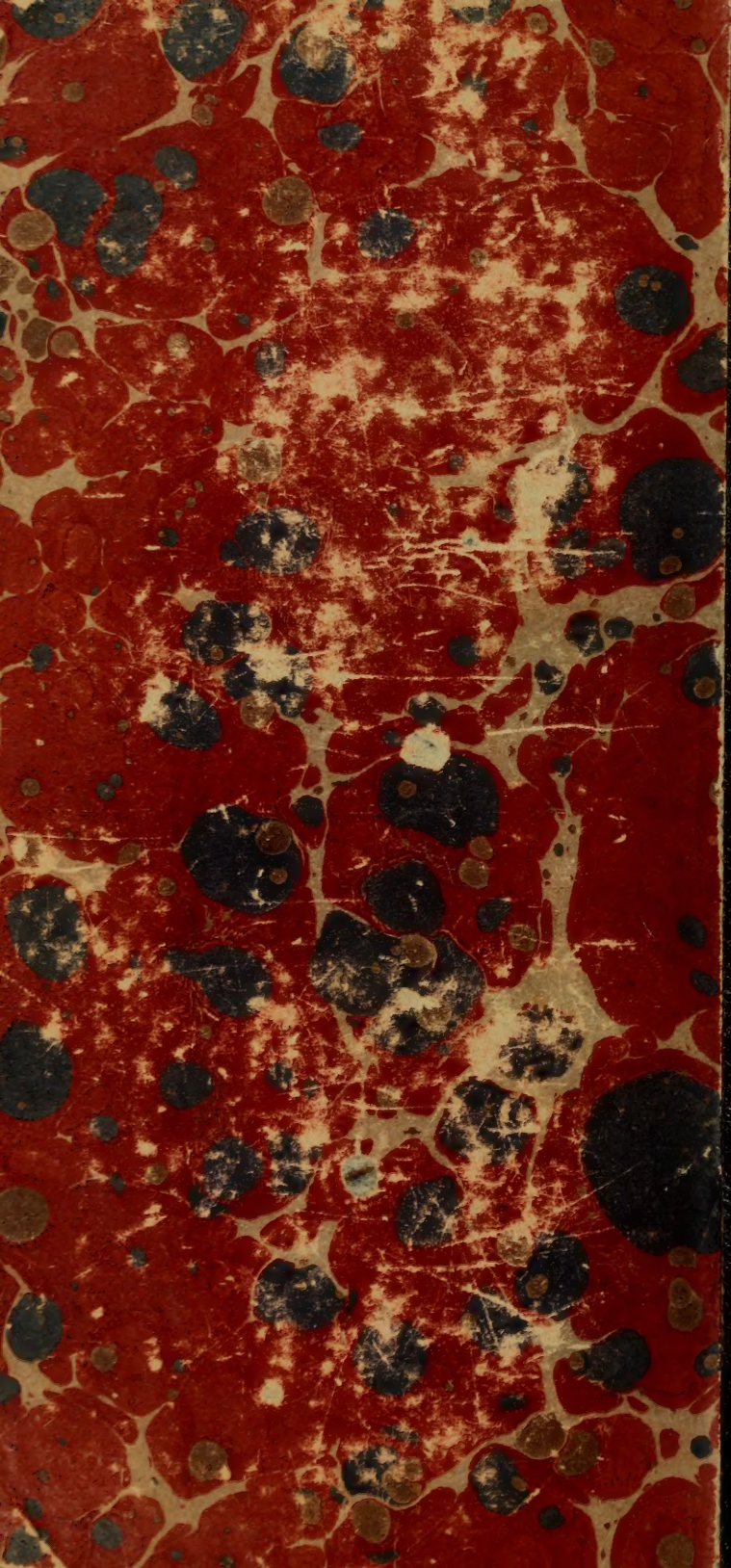
APR 15 '81

APR 15 '81

APR 30 '81

JUL 12 '81

CE
WEST BRANCH NOV 18 1926

a39003 004860176b
HD 8428 .T9P 1921
TURMANN, MAX.
PROBLEMES SOCIAUX DU

CE HD 8428
.T9P 1921
COO TURMANN, MAX PROBLEMES SO
ACC# 1127418